



Procès-verbal

Date : Le 15 juillet 2021
Endroit : Par vidéoconférence – Zoom
Rédigé par : Josée Martel

Objet : Rencontre CRT – Regroupement des professionnels

Présents :

Henry Gagné	Jonathan Lord
Marie-Claude Provencher	Hermann Adou
Josée Lévesque	Daphné Brunette
	Chantal Marcotte
	Jean Audet

Absents :

1.	Adoption de l'ordre du jour : 13 h 38	Suivis à faire	Échéancier
2.	Comité spécial – Service des arts L'employeur informe le Syndicat que Mme Josée Bellemare, nouvelle directrice au service des Arts, culture et lettres, a entamé une tournée de l'ensemble de ses équipes afin de se présenter et de s'imprégner des réalités. L'Employeur soutient qu'elle devrait terminer ses rencontres d'ici la mi-août et qu'à l'issue de cet exercice, elle pourrait être en mesure de discuter des préoccupations préalablement soulevées par le Regroupement touchant sa direction. Le Regroupement mentionne avoir été contacté par M. MM, au service des arts, qui a fait part de sa surcharge de travail à la suite du départ à la retraite de sa collègue Mme SD qui n'a pas été remplacée depuis plusieurs mois. L'Employeur s'engage à vérifier cette situation afin d'apporter les correctifs nécessaires. Il mentionne que les préoccupations abordées durant le CRT seront relayées auprès des services concernés et s'il y'a lieu auprès de la haute direction pour qu'elles soient prises en charge.		

3. Grief PRO-1905-01 Suivant les discussions entre les parties, l'Employeur confirme que trois (3) congés mobiles seront accordés aux salariées visées par le grief. L'Employeur procèdera à la modification de l'Acte de règlement et le fera cheminer pour signature. L'Employeur confirme que la période pour écouler ces trois (3) jours de congés mobiles sera jusqu'au 31 décembre 2022.	<i>L'Employeur informera le Regroupement des dates auxquelles les ajouts seront apportés aux banques.</i>	
4. Surcroît de travail – Graphiste, Service des communications L'Employeur demande à ce que dorénavant, il n'y ait plus de date de fin dans les ententes relatives à un surcroît de travail récurant. Le Regroupement a émis certaines réserves concernant cette demande. L'Employeur soumettra une proposition de modèle de lettre d'entente reflétant sa volonté au Regroupement afin d'obtenir leur appréciation.		
5. Vacances antérieures/Banque COVID Le Regroupement confirme que c'est seulement deux (2) personnes qui sont concernées par la situation. L'Employeur vérifiera ce qu'il est possible de faire sur une base exceptionnelle et fera un retour au Regroupement.		
6. Heures d'été L'Employeur mentionne qu'une note de service a été envoyée le 12 juillet 2021 concernant l'aménagement horaire durant la période estivale. Le Regroupement s'interroge cependant sur la diffusion de cette note auprès des équipes puisqu'elle a été envoyée uniquement aux directeurs de services. L'employeur rappelle sa pleine volonté à participer au respect des dispositions de conventions collectives. Il invite à cet égard le Regroupement à l'informer de toutes problématiques persistantes concernant l'aménagement de l'horaire estival afin qu'il puisse effectuer les interventions nécessaires.		
7. Suivis des assemblées générales de demandes/début de la ronde de négociation Le Regroupement informe l'employeur de la tenue de ses assemblées générales avec un taux de participation très fort. Il en ressort de ses consultations, l'épuisement, une charge de travail excessif et un manque de reconnaissance auxquels les membres font face. Les employés du service juridique se sont illustrés par leurs		

	participations à toutes les assemblées au cours desquelles ils ont décrit leurs conditions de travail. Le Regroupement mentionne que pour les négociations prochaines, il faudra sortir du cadre des sujets traditionnels de discussions et trouver des solutions aux préoccupations des membres énumérés plus haut qui font partie des enjeux.		
8.	Situation au SUDD L'Employeur a eu une rencontre avec Mathieu Bélanger le 14 juillet 2021. Lors de cette rencontre, M. Bélanger a dit être conscient de la surcharge de travail, des délais serrés et des frustrations ressenties par les professionnels. L'Employeur mentionne que le dossier a été apporté à la direction générale afin de poursuivre les réflexions nécessaires aux solutions à apporter.	<i>L'Employeur fera un retour en septembre.</i>	
9.	Climat au Service juridique Le Regroupement mentionne que la première assemblée était avec le service juridique. Par la suite, tous les employés du service juridique ont participé à toutes les autres assemblées qui ont suivi. Ils dénoncent vigoureusement les conditions et le climat de travail au sein de leur service. Le manque d'effectifs expliqué par le fait que la moitié des employés sont en congé de maladie et qu'ils ne sont pas remplacés génère une pression énorme. Ils ont également signifié d'entreprendre eux-mêmes des recours si la Ville n'apportait pas de correctifs aux problèmes qu'ils décriaient. Selon eux, le projet de réorganisation prévue pour le service juridique depuis plusieurs années ne pourrait pas être une solution aux maux dénoncés. Les avocats ont fait la demande en assemblée de pouvoir négocier une annexe particulière reflétant leur réalité lors des prochaines négociations. Le Regroupement transmet officiellement cette demande à l'Employeur. De plus, il s'attend à une réponse de ce dernier.	<i>L'Employeur fournira une réponse au prochain CRT.</i>	
10.	PIVO : Surcharge de travail Le Regroupement anticipe la surcharge de travail qu'occasionnera le projet organisationnel de paie PIVO pour certains professionnels lors de sa mise en œuvre en janvier 2022. C'est à ce titre que le Regroupement souhaite savoir si des moyens seront mis en place par l'Employeur pour compenser cette éventuelle surcharge de travail (prime, possibilité d'accumuler leur temps).		

11.	Prime de rétention de 5 000 \$ des membres du Service juridique 2022 Le Regroupement demande si la Ville, par ses représentants dûment autorisés, s'engage à recommander aux autorités municipales compétentes l'adoption de la prime de rétention annuelle de 5 000 \$ versée aux avocats en vertu des paramètres des années passées, et ce pour l'année 2022. L'Employeur s'engage à effectuer les démarches à cet effet d'apporter une réponse à la demande du Regroupement.		
12.	Prime de nuit pour formateur Le Regroupement réclame une prime de nuit pour les formateurs des travaux publics comme accordée aux contremaîtres.		
13.	Frais de déplacement durant les fins de semaine Le Regroupement mentionne que les frais de kilométrage ont été refusés à CC à partir de son domicile alors qu'elle était appelée à effectuer la distribution des masques, un dimanche soir, à la demande de l'Employeur. L'Employeur s'informerait de la situation auprès de la gestionnaire de la travailleuse et apporterait les modifications, s'il y a lieu, qui s'imposent.	<i>L'Employeur fera un suivi auprès de la gestionnaire.</i>	
14.	Prime de garde 7/7 (Service de police) Le Regroupement demande à ce que l'employée puisse bénéficier de la prime de garde de 5000 \$ annuellement comme les cadres policiers. Il s'agit de la seule professionnelle classe 5 qui fait des gardes dans ce service sans bénéficier de ladite prime. L'Employeur informe qu'elle a droit à la prime de garde prévue à la convention collective des professionnels. Le Regroupement informera l'employée d'en faire la demande à son gestionnaire.		
15.	PACTE effectué par des professionnels Le Regroupement mentionne qu'un professionnel fait face à une plainte de harcèlement psychologique à la suite d'une rencontre d'appréciation de la contribution (PACTE) litigieuse qu'il aurait faite tout seul auprès d'un col blanc.		

	Le Regroupement déplore que les professionnels se retrouvent tout seuls à animer des rencontres d'appréciation de la contribution alors qu'ils devraient être accompagnés d'un cadre. L'Employeur mentionne qu'il est d'avis que le gestionnaire-cadre doit être impliqué dans de telles rencontres. Les Parties s'entendent pour dire que le mot d'ordre qui doit être donné aux professionnels est qu'aucune rencontre d'appréciation de la contribution avec un salarié sous supervision ne doit avoir lieu sans la présence du gestionnaire-cadre.		
16.	Formation externe (3^e cycle) Le Regroupement demande à l'Employeur de se pencher sur le dossier de KB, puisque le paiement de sa formation externe lui a été refusé en raison du fait qu'il s'agit d'une formation de 3^e cycle. L'Employeur fera les vérifications nécessaires afin d'apporter des explications au Regroupement.	<i>L'Employeur fera un suivi.</i>	
17.	Varia L'Employeur mentionne que ce CRT nécessitera plusieurs suivis dont les retours pourraient connaître un retard en des vacances de plusieurs membres du comité. Il invite à faire preuve d'indulgence. Les dates des prochains CRT seront proposées au Regroupement, et ce, jusqu'à décembre 2021.		
18.	Fermeture de la séance : 15 h 37.		