



Procès-verbal

Date : Le 9 septembre 2021
Endroit : Par vidéoconférence – Zoom
Rédigé par : Daphné Brunette

Objet : Rencontre du comité de relations de travail – Regroupement des professionnels

Présents :

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

Absents :

1.	Adoption de l'ordre du jour : 13 h 32	Suivis à faire	Échéancier
2.	Comité spécial – Service des arts L'Employeur informe le Regroupement que la Directrice du Service des Arts, Josée Bellemarre a finalisé ses rencontres avec les employés de son Service. Elle est maintenant prête à rencontrer le Regroupement afin de discuter des préoccupations soulevées. L'Employeur mentionne qu'il restera à déterminer le forum qui sera utilisé afin de concrétiser cette discussion. Le Syndicat propose d'organiser une rencontre en parallèle du CRT afin de maximiser le temps de tous les intervenants.	L'Employeur organisera une rencontre avec la nouvelle directrice.	Prochain CRT

	<u>Dossier — M.M.</u> Lors de la dernière rencontre, le Regroupement avait souligné que le salarié s'était retrouvé avec une charge de travail importante due au départ à la retraite de sa collègue S.D. L'Employeur indique que le processus de remplacement de S.D. a bel et bien commencé. Le processus est assez bien avancé et le poste devrait être comblé dans un délai de 30 à 60 jours. L'Employeur précise également que M.M. bénéficie d'une prime de 4 % pour des responsabilités additionnelles confiées depuis le 1^{er} juin dernier.		
3.	Grief PRO-1905-01 Suivant le traitement de l'Acte de règlement, une salariée a communiqué auprès de l'Employeur et du Regroupement afin d'indiquer qu'elle aurait dû recevoir six (6) jours de congés mobiles puisqu'elle a eu deux accouchements. L'Employeur indique qu'un règlement est intervenu, mais acquiesce à la réclamation du Regroupement. Le dossier est donc clos.	Le Regroupement communiquera avec la salariée afin de lui expliquer la situation.	
4.	Surcroît de travail – Graphiste, Service des communications L'Employeur avait sollicité le Regroupement afin de trouver une formule plus intemporelle pour le renouvellement de l'entente. L'Employeur indique qu'une proposition d'entente révisée a été envoyée au Regroupement. Le Regroupement exprime ses réticences face à la demande de l'Employeur et lui indique qu'il prendra le temps de regarder la lettre et fera un retour à l'Employeur.	Le Regroupement fera un retour à l'Employeur.	
5.	Vacances antérieures/Banque COVID Le dossier est réglé.		
6.	Situation au SUDD Une rencontre a eu lieu le 2 septembre dernier concernant la nouvelle forme d'organisation du travail au SUDD. L'Employeur informe le Regroupement que le projet de réorganisation est un début pour tenter d'apporter des solutions à la problématique qui a été soulevée par le Regroupement.		

	L'Employeur suggère d'attendre l'implantation de ce projet et d'évaluer la situation par la suite. Le Regroupement indique que le projet proposé pourrait peut-être régler les enjeux liés à l'organisation et la distribution du travail. Cependant, il prétend que les problèmes soulevés (toxicité, manque de reconnaissance, etc.) ne trouveront aucune solution dans cette réorganisation. Le Regroupement émet également des réserves quant à l'impact de la réorganisation sur le climat de travail déjà fragile. Le Regroupement indique à l'Employeur de présenter le projet aux membres, de voir comment ils réagissent et de se rendre disponible pour recevoir leurs doléances, le cas échéant.		
7.	Climat au Service juridique Les parties conviennent de regrouper les points 7 et 9. L'Employeur apprécie que les demandes des employés professionnels du Service juridique aient été partagées puisque cela permet d'entamer les réflexions avant les prochaines négociations. Toutefois, L'Employeur indique que ces sujets doivent être référés et débattus à la prochaine table de négociation au même titre que la demande d'une annexe pour les avocats. Quant aux enjeux du climat et la charge de travail, l'Employeur affirme que les efforts sont faits afin de faire autoriser la réorganisation du service juridique avant la fin du conseil municipal actuel. Selon l'Employeur, cette réorganisation va apporter une réponse à plusieurs maux soulevés par le Regroupement. Le Regroupement souhaite également avoir une réponse concernant sa demande formulée lors du dernier CRT au sujet de la recommandation par les fonctionnaires au conseil municipal de la reconduction de la prime de rétention accordée aux avocats. À l'aube de la dissolution du conseil municipal actuel, l'Employeur indique qu'il ne peut répondre à la question avant les prochaines élections municipales et la formation du futur conseil municipal. L'Employeur invite le Regroupement à amener cette demande à la table future de négociation. Il rappelle cependant qu'il n'est pas anodin que la fin de l'entente actuelle coïncide avec l'échéance de la convention 31 décembre 2021. Selon l'Employeur, la volonté était que cette prime fasse partie des discussions sur les conditions de travail dans le cadre d'un renouvellement d'une convention collective. Le Regroupement rappelle à l'Employeur que cette prime existait avant la création du		

	Regroupement, qu'elle n'a jamais été intégrée à la convention collective suite au refus de l'Employeur et qu'elle a toujours été reconduite par résolution du conseil.		
8.	PIVO : Surcharge de travail Lors de la dernière rencontre, le Regroupement a partagé ses préoccupations quant à une potentielle surcharge de travail générée par la mise en œuvre du projet PIVO. Après vérification avec la dotation, l'Employeur indique que beaucoup d'efforts sont faits pour éviter PIVO engendre une surcharge de travail. Plusieurs surcroits de travail ont été mis en place. Le Regroupement indique que les employés qui sont affectés aux surcroits sont pris d'une autre équipe qui paie le prix de ces déplacements. Le Regroupement souhaite savoir si des mesures financières seront prises pour compenser ceux qui pourraient être affectés par une surcharge de travail en raison de PIVO. L'Employeur vérifiera l'aspect des mesures financières. Cependant, il explique que la Ville n'est pas épargnée des difficultés relatives aux pénuries de main-d'œuvre complexifiant le remplacement des équipes dédiées à PIVO. Le Regroupement indique que c'est certain que des imprévus surviendront dans le cadre du déploiement de cette application. C'est à ce titre qu'il invite l'Employeur à être proactif. L'Employeur entend les préoccupations et indique que les questions seront adressées à l'équipe PIVO. Selon le Regroupement, les contrôleurs sont ceux qui risquent d'être les plus affectés. Tout comme les employés de l'informatique, des approvisionnements et des finances. Il faut simplement anticiper l'avenir et travailler sur de la gestion de risque. Contrairement aux cols blancs, le Regroupement souligne que les professionnels n'ont pas de dispositions prévues à leur convention collective concernant le temps supplémentaire.		
9.	Prime de rétention de 5 000 \$ des membres du Service juridique 2022 Voir point 7.		
10.	Prime de nuit pour formateur L'Employeur indique que cette demande doit également faire partie des négociations puisque ce n'est pas prévu à la convention collective actuelle. Le Regroupement indique que cette demande vise uniquement deux (2) formateurs.		

	L'Employeur mentionne que des conditions de travail concernant la prime de nuit ont été mises à niveau. Cependant, elles ne s'adressent qu'aux cadres. Pour l'élargir aux professionnels, il faudrait signer une entente ou convenir de ces modalités en négociation. Considérant que l'entente s'adressant aux cadres vient d'être ratifiée, l'Employeur anticipe des difficultés à inclure les professionnels dans ladite entente. Le Regroupement est conscient qu'il s'agissait de salaire, il fallait en convenir en négociation. Dans le cas rapporté, il s'agit d'une prime. À l'instar des primes de fin de semaine, elles peuvent faire l'objet d'une entente. Le Regroupement précise que les formateurs font la même tâche que les contremaîtres qui ont obtenu cette prime. L'Employeur rappelle à nouveau au Regroupement le contexte actuel celui d'une récente ratification de l'entente et la fin très prochaine du conseil municipal actuel. Dans les délais actuels, affirme qu'il sera impossible de convenir d'une entente. Le Regroupement mentionne que ce sujet a été abordé avant le début de l'été. Cependant, l'ensemble des parties affirment qu'elle aurait dû prioriser ce point considérant les niveaux d'approbation. L'Employeur regardera à nouveau ce dossier.		
11.	Frais de déplacement durant les fins de semaine L'Employeur indique qu'un suivi a été effectué auprès de la gestionnaire. Cette situation est le reflet de la rigidité de notre politique de frais de déplacement. Les parties s'entendent pour dire qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle qui ne cadre pas avec la politique actuelle et qu'elle devrait être traitée de façon exceptionnelle. L'Employeur poursuit les discussions afin de trouver une solution afin de régler cette problématique.	L'Employeur fera un retour au Regroupement	Prochain CRT.
12.	Formation externe (3^e cycle) Considérant que sa demande de remboursement a été refusée, K.B. souhaite savoir si elle a droit aux journées d'études prévues à la convention collective (1 jour ouvrable par session). L'Employeur indique qu'il attend un retour pour la raison de refus de sa formation. Pour la journée d'étude, cela ne semble pas rattaché au remboursement de la formation.	L'Employeur fera un retour au Regroupement	Prochain CRT.

13.	Varia <u>J.B.:</u> Ajourné. <u>F.P.</u> Une application stricte de la convention collective ferait en sorte qu'elle perdrait ses semaines vacances. Elle a interpellé le Regroupement parce qu'elle est partie en invalidité (condition grossesse) et qu'elle ne souhaite pas perdre ses vacances, sa semaine de cadre et son temps accumulé. L'Employeur indique que la question lui a été adressée et que des réflexions sont en cours.		
14.	Fermeture de la séance : 15 h 09		