



Procès-verbal

Date : Le 7 octobre 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 :

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour : 13 h 36 Ajout du point suivant au varia : - Remplacement sur la table du CRT (Jean Audet) Le Regroupement validera le procès-verbal du 9 septembre 2021 et acheminera ses commentaires à l'Employeur.		
2.	Comité spécial – Service des arts Une rencontre a eu lieu le 6 octobre avec madame Bellemare, la nouvelle Directrice du Service des Arts. L'Employeur, par la voix de la nouvelle directrice, a apporté des réponses et des précisions aux préoccupations du Regroupement quant à la situation du Service des arts. Au terme de la tournée d'équipe qui a permis à madame Bellemare de rencontrer individuellement chacune des personnes salariées de son service,		

	l'Employeur arrive à la conclusion que les préoccupations soulevées par le Regroupement ne peuvent être généralisées à l'ensemble des professionnels dudit service. Il suggère par conséquent que ce sujet soit retiré de l'ordre du jour du CRT et qu'il soit traité en apartheid avec les personnes salariées concernées. Le Regroupement sondera les membres concernés à la suite des explications obtenues et informera l'Employeur de sa décision. <u>Dossier — M.M.</u> L'Employeur confirme que le poste de madame Dufour a finalement été pourvu et qu'il considère le dossier réglé. Le Regroupement salue la nomination de madame Cloutier dans ces fonctions.		
3.	Grief PRO-1905-01 L'Employeur a révisé sa position dans le dossier en faveur du Regroupement. Le Regroupement s'avère satisfait du règlement et retirera le grief. Le Regroupement indique qu'il signera la première version de l'Acte de règlement. L'Employeur propose d'utiliser la version de l'entente intervenue par courriel.		
4.	Surcroît de travail – Graphiste, Service des communications Suite à la tentative de l'Employeur de rendre la lettre d'entente intemporelle, afin d'éviter de devoir prolonger le surcroît annuellement, les parties s'entendent pour renouveler le surcroît de travail pour une période de 18 mois. Le Regroupement informe l'Employeur que c'est la dernière fois qu'il accepte de prolonger ce surcroît. Autrement, il informe l'Employeur que le statut de temps partiel fera partie des sujets qui feront l'objet de discussions lors des prochaines négociations de convention collective. Le Regroupement questionne l'Employeur sur la pertinence d'une lettre d'entente dans ce dossier. L'Employeur indique que c'est le statut <i>temps partiel</i> du poste qui nécessite de convenir d'une entente, car il est inexistant dans la convention collective actuelle. Le Regroupement indique qu'habituellement, pour les conventions ayant le statut de temps partiel, il est permis aux personnes salariées visées par ce statut de bénéficier de certains avantages (assurances, régime de retraite). C'est à ce titre que le Regroupement souhaite ouvrir les discussions sur l'intégration d'un tel statut dans une future convention collective.	L'Employeur soumettra un projet d'entente révisé au Regroupement.	

5. Situation au SUDD L'Employeur demande au Regroupement comment l'annonce de la réorganisation a été accueillie par ses membres. Le Regroupement confirme qu'il a été invité à assister à la rencontre avec la direction malheureusement, il n'a pas pu être présent. Cependant, le commentaire récurrent ressorti au terme de la rencontre concerne l'impact de la réorganisation sur les préoccupations préalablement soulevées par les salariés. Les membres professionnels continuent à déplorer le manque de communication, d'écoute des besoins, de respect de leur expertise et de leur savoir-être. Au niveau opérationnel, la réorganisation pourrait avoir des bénéfices malheureusement, elle ne répond pas aux préoccupations de la majorité des professionnels affectés dans ce service selon le Regroupement. Sur 15 professionnels, il y a en a 11 pour qui le quotidien ne devrait pas changer, car ils ne sont pas visés par ladite réorganisation. Quant aux 4 autres, ils perçoivent la réorganisation comme une rétrogradation. À titre d'exemple, certains responsables se sont vus révoquer plusieurs responsabilités donnant ainsi l'impression d'exécuter une fonction de coordinateur qui est en dessous de leur rang actuel. La légalité de ladite réorganisation a même été remise en question par certains professionnels. Le Regroupement leur a rappelé que la Ville était en droit de procéder à une réorganisation dans le respect des paramètres imposés par la Loi. Le Regroupement déplore malheureusement que ladite réorganisation ait accentué les enjeux du climat de travail présent depuis la première refonte du service en 2016. Dans ce contexte, le regroupement a sollicité l'aide d'une firme externe afin de sonder les professionnels de l'Urbanisme et comprendre les enjeux afin de réfléchir à des pistes de solutions. Le Regroupement indique que son but à travers cette démarche est de régler par des solutions négociées la question du climat de travail au sein de ce service et de prévenir d'éventuelles contestations juridiques. Après avoir questionné la pertinence d'impliquer une tierce partie dans un différend local, l'Employeur a affirmé comprendre l'urgence d'agir. Il travaillera en ce sens. Il tient cependant à souligner que les efforts doivent être déployés pour trouver des solutions à des problèmes organisationnels et non des problématiques individuelles. Considérant que la réorganisation entre en vigueur le 15 novembre prochain, le Regroupement souhaite savoir si l'Employeur pouvait prendre des mesures pour apaiser la situation d'ici là.		
---	--	--

	Le Regroupement rappelle également à l'Employeur que la situation décrite perdure depuis le mois d'avril 2021 et qu'elle implique tous les professionnels. Il presse l'Employeur à agir, car la situation pourrait dégénérer avec plusieurs départs en maladie ou démissions. L'Employeur souligne qu'il espérait que cette réorganisation apporte des solutions à plusieurs maux soulevés. Devant le constat dressé par le Regroupement, il fera des vérifications pour déterminer les prochaines actions à prendre en faveur d'une décrispation de la situation à l'urbanisme. L'Employeur demande par ailleurs au Regroupement si les résultats de leur enquête externe lui seront partagés. Le Regroupement affirme qu'il évaluera la pertinence de partager lesdits résultats avec l'Employeur lorsqu'il les recevra. Il rassure cependant l'Employeur quant à sa volonté de lui présenter les pistes de solutions qui découleront dudit rapport.		
6.	Réorganisation — Service juridique L'Employeur informe le Regroupement que la réorganisation est passée au Conseil Exécutif (CE) du 21 septembre 2021. Le Regroupement indique qu'il avait été informé de cette réorganisation, mais qu'il n'a pas eu d'échos suivant l'approbation par le CE. Le Regroupement mentionne que des discussions concernant le grief PRO-2012-01 pourront être entamées puisqu'il est intimement lié aux postes créés dans le cadre de la réorganisation.		
7.	PIVO : Surcharge de travail L'Employeur indique qu'il n'y a pas de mesures de compensations financières qui ont été prévues pour les professionnels. L'Employeur travaille à mettre en place des mesures qualitatives (ex : création de surcroît de remplacement des porteurs de dossiers) afin que les gens ne soient pas impactés par cette situation. À titre d'exemple également, les délais de certains livrables pour les contrôleurs seront décalés si nécessaire. Avec l'arrivée du nouveau Conseil et des exigences qui pourraient en découler, le Regroupement émet des préoccupations quant à la possibilité de décaler certains livrables. Certains contrôleurs ont déjà signifié des inquiétudes au Regroupement.		

	L'Employeur est conscient qu'il y a un certain problème de communication auprès des contrôleurs. L'Employeur sensibilisera les gestionnaires pour qu'ils rassurent les contrôleurs sur la façon dont les dossiers seront priorisés. L'Employeur indique également que certains surcroûts visant à remplacer les personnes salariées dédiées au projet pivot n'ont pas pu être comblés en raison de difficulté de remplacement occasionnant ainsi une surcharge de travail. Cependant, l'Employeur continue à déployer les efforts afin de combler lesdits surcroûts. L'Employeur ajoute que la convention collective regorge de dispositions pour compenser la sollicitation supplémentaire de certains professionnels sollicités dans le cadre du projet PIVO. Une semaine additionnelle de congés est accordée afin de reconnaître l'engagement et la disponibilité des professionnels. Les professionnels qui se voient confier des responsabilités qui génèrent une importante surcharge de travail peuvent aussi formuler une demande en vue d'obtenir ladite semaine additionnelle de congé. L'Employeur indique que si des ajustements supplémentaires sont nécessaires par la suite, d'autres possibilités pourront être analysées.		
8.	Prime de nuit pour formateur Suite à la dernière rencontre, l'Employeur a contacté Martin Racine, gestionnaire des deux employés visés par la demande pour obtenir des informations. Comme la prime de nuit est inexistante dans la convention collective, le gestionnaire a démontré de l'ouverture à compenser en temps l'équivalent de la prime. Selon les calculs sommaires, elle pourrait représenter une semaine de congés. L'Employeur informe le regroupement que cette solution ne peut servir de précédent pour l'ensemble des professionnels travaillant de nuit. Il vise uniquement à régler la situation des formateurs. Le Regroupement est ouvert à la proposition de l'employeur et attendra les chiffres définitifs du temps de travail compensé pour clore le dossier.		
9.	Frais de déplacement durant les fins de semaine L'Employeur réitère que la politique ne permet pas de calculer les frais de déplacement à partir du lieu de résidence. L'Employeur a recommandé que la travailleuse puisse reprendre l'équivalent des sommes réclamées en temps. Le Regroupement convient que la politique est particulièrement rigide et accepte cette proposition.		

10.	Formation externe (3^e cycle) L'Employeur confirme que la travailleuse a été informée qu'elle pourra bénéficier de la journée d'études prévues à la convention malgré que le remboursement de sa formation ne lui a pas été approuvé.		
11.	Dossier – F.P. L'Employeur souhaite ajourner ce dossier puisqu'il travaille actuellement sur des pistes de solutions. Un suivi sera fait d'ici le prochain CRT.		
12.	Varia <u>Remplacement de Jean Audet :</u> Le Regroupement souhaite savoir si les réflexions concernant le remplacement de Jean Audet ont été amorcées. L'Employeur indique que les réflexions ont été entamées, mais qu'une position n'a pas été prise pour le moment. De nombreux professionnels font partie du service des infrastructures. L'employeur réitère sa volonté d'avoir un représentant patronal du service des infrastructures, car il s'agit d'un service dans lequel plusieurs professionnels exercent. L'Employeur demande au Regroupement de faire preuve de patience afin qu'il puisse trouver la bonne personne. Idéalement, l'Employeur aimerait désigner une personne d'ici la fin des négociations.		
13.	Fermeture de la séance : 15 h 21		