



+

Procès-verbal

Date : Le 14 décembre 2021
Endroit : Maison du citoyen – Salle Lafontaine
Rédigé par : Josée Martel

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 : 9 h 8 Ajout des points suivants aux varia : - Prochains CRT - Article 6.06 - Prolongation du surcroît de travail — J.V.		
2.	Présentation des nouveaux membres pour l'équité salariale Le Regroupement informe l'Employeur que madame Janie Piché du Service des travaux publics, ainsi que Marie-Claude Provencher du Service des finances sont les représentantes internes du Regroupement au sein du comité pour l'équité salariale. Elles seront accompagnées de madame Nathalie Douville qui agira à titre de rôle-conseil externe.		

	Le Regroupement communiquera également cette information aux membres patronaux du comité.		
3.	Surcroît de travail – Graphiste, Services des communications Le Regroupement approuve et signe la lettre d'entente ENT-PRO-21-02.	L'Employeur assurera le suivi afin de faire cheminer la lettre pour signature de la partie patronale.	
4.	Situation au SUDD Le Regroupement réitère qu'il souhaite obtenir la description de tâches des quatre personnes visées par la réorganisation du service. Il rappelle à l'Employeur que les salariés prétendent que leurs descriptions de tâches ont été modifiées. L'Employeur mentionne que les tâches n'ont ni été modifiées ni été dénaturées. Cependant, certaines tâches qui font partie de la description de fonctions ont pris plus d'importance que d'autres responsabilités. Le Regroupement poursuit en indiquant qu'il reçoit fréquemment des questions quant à l'organisation d'une rencontre entre la haute direction et les salariés afin de discuter des problématiques vécues par les salariés du service dont le comité a longuement discuté. Le regroupement ajoute que les salariés réclament la présence de M. Bélanger, directeur du service, à ladite rencontre, car plusieurs de leurs préoccupations ont été adressées sans succès à leurs gestionnaires de premier niveau. Les principaux enjeux sont les suivants : 1- Problème de communication et de diffusion de l'information relative à la réorganisation qui touche l'ensemble des 15 salariés. 2- Modification de la description de tâches et changement de division qui touche 4 salariés. L'Employeur affirme qu'il avait compris qu'il devait attendre les résultats de l'enquête commandée par le Regroupement avant d'organiser la rencontre entre les personnes salariées et la gestion. Il réitère qu'il est en faveur d'une rencontre de service qui permettrait d'échanger sur les problématiques identifiées. C'est à ce titre qu'il sollicitera la participation du directeur de service comme le souhaitent les salariés. Il souhaite également solliciter M. Pier-Luc Richard ainsi que M. Christian Castonguay qui ont participé activement au processus de réorganisation. Après avoir obtenu l'aval des	L'Employeur communiquera avec Pier-Luc Richard.	

	personnes qu'il souhaite solliciter, l'Employeur s'engage à déterminer une date de rencontre avant le congé de la période des fêtes. Le Regroupement informe l'Employeur qu'il présentera le rapport de l'enquête à ses membres d'ici le congé des fêtes de Noël. Il en donnera une version dudit rapport à l'Employeur au terme de sa rencontre avec les salariés. L'Employeur accepte de prolonger le délai pour le dépôt d'un grief qui contesterait la modification des tâches dans le contexte de la réorganisation.		
5.	Réorganisation – Service juridique Considérant que les parties ont de la difficulté à s'entendre sur les modalités d'une lettre d'entente qui permettrait d'attribuer un poste à une salariée en grief, L'Employeur suggère d'octroyer ledit poste à la salariée sans entente et de remettre l'audition du grief fixé en mars 2022. Comme la principale impasse de l'entente est l'imposition d'une période d'essai, l'employeur ajoute que la solution qu'il propose permettra de vider le grief de son essence au terme de la période 12 mois si la travailleuse réussissait ladite période d'essai. Le Regroupement prend en note la proposition de l'Employeur. Il s'engage à y réfléchir et à en discuter avec la salariée.		CRT du 24 janvier 2022
6.	Congé de maladie transféré dans la banque de vacances/préretraite L'Employeur informe le Regroupement qu'il a fait des vérifications et que la liste distribution Outlook est dynamique et mise à jour lorsqu'il y a des affectations temporaires. La communication relative aux congés de maladie transférés dans la banque de vacances/préretraite devrait donc avoir été remise à tous les professionnels.		
7.	M.M. — Rémunération Le salarié, ancien col bleu, a obtenu un poste de professionnel en 2020, mais sa prime de chef d'équipe dont il disposait dans son ancien poste n'a pas été prise en compte dans la détermination de son échelon salarial, ce qui lui occasionne une perte salariale. Le salarié demande à ce qu'un échelon lui soit crédité en reconnaissance de son expérience. Le Regroupement trouve que cette demande est justifiée, compte tenu de ses dix-sept (17) ans d'ancienneté à la Ville en tant que col bleu, dont 10 ans comme chef d'équipe. L'Employeur analysera cette demande et fera un retour au Regroupement.		CRT du 24 janvier 2022

8.	PACTE 2022 – Professionnel qui supervise du personnel col blanc À l’aube du début d’année et de la période d’appréciation de la contribution du personnel (PACTE), le Regroupement demande à ce qu’un rappel soit fait aux gestionnaires-cadres qui gèrent des professionnels sur l’importance de leur présence aux rencontres que ces derniers auront à faire pour évaluer le travail du personnel sous leur supervision.		
9.	Varia <u>Prochain CRT:</u> À la suite du report par l’Employeur des premières journées de négociation, le Regroupement se dit très inquiet de l’insatisfaction que pourrait générer une telle décision auprès de ses membres. Il rappelle que ce report sera d’autant plus fâcheux pour les salariés, car l’avancement des négociations de la convention collective est intimement au grief sur l’augmentation salariale pour lequel une décision arbitrale a été mis en suspens par les parties. L’Employeur explique que le changement d’élus dans le cadre des élections municipales en novembre dernier ne lui a pas permis d’obtenir dans le délai souhaité le mandat de négociation. Des efforts sont déployés afin de l’obtenir le plus rapidement possible. Le Regroupement demande à ce que l’Employeur envoie l’annulation des journées de négociations qui étaient prévues dans le calendrier Outlook. Il suggère également que les prochains CRT soient planifiés. Les Parties s’entendent pour les dates suivantes : - 24 janvier 2022 de 10 h 30 à 12 h - 16 février 2022 de 9 h à 11 h 30 <u>Article 6.06 :</u> À la suite d’appels de certains salariés qui se questionnaient sur l’application que faisait l’Employeur de l’article 6.06, le Regroupement a demandé à son contentieux, une analyse juridique. L’article prévoit que <i>lorsque le professionnel est promu de façon permanente ou temporaire, il reçoit une majoration minimale de huit (8 %) de son salaire avant promotion ou de douze pour cent (12 %) si le poste obtenu représente une progression de deux classes salariales. Advenant que le salaire majoré se situe entre deux (2) échelons de la nouvelle classe, il sera déterminé à l’échelon immédiatement supérieur au salaire majoré, et ce jusqu’à concurrence du maximum de l’échelle de cette</i>		

	<i>classe</i>. Le Regroupement indique que L'Employeur traite cet article sous forme de prime non indexée (article 6.05), alors qu'il doit être une majoration du salaire. Le Regroupement souhaite déposer deux griefs soit un individuel et un collectif pour contester l'application que fait l'Employeur de cet article. Il demande cependant à l'Employeur de suspendre les délais pour référer le grief collectif à l'arbitrage dans l'attente d'une sentence arbitrale dans le grief individuel. Ainsi, la décision rendue dans le grief individuel sera appliquée au grief collectif. L'Employeur s'engage à étudier la demande du Regroupement. <u>Prolongation du surcroît — J.V.</u> Alors que l'Employeur a demandé l'aval du Regroupement pour augmenter le nombre d'heures hebdomadaires de travail du salarié, le Syndicat questionne le statut d'emploi de ce dernier. L'Employeur explique qu'il s'agit d'un temporaire temps partiel. Afin d'obtenir la formation nécessaire à la réalisation de ses tâches, le salarié travaillera vingt-cinq (25) heures par semaine pendant une période de trois (3) semaines. Par la suite, le salarié retournera à son horaire habituel de onze (11) heures par semaine au Service de l'informatique.	L'Employeur fera un retour au Regroupement.	
10.	Fermeture de la séance : 11 h 26		