



Procès-verbal

Date : Le 24 janvier 2022
Endroit : Vidéoconférence – Zoom
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 : 10 h 38 Ajout des points suivants (varia) : - J.B. - C.C. - Poste au Service de l'Environnement		
2.	Situation au SUDD L'Employeur mentionne d'emblée avoir eu plusieurs échanges avec le Regroupement concernant le sujet discuté depuis le CRT du 14 décembre 2021. Considérant que le Regroupement rencontrait les professionnels le 22 décembre 2021 pour leur présenter les résultats de l'enquête, l'Employeur s'interrogeait sur la suite des actions à prendre. Le Regroupement mentionne que les professionnels ont demandé du temps afin de réviser les recommandations et qu'une rencontre devait avoir lieu la semaine dernière.		

	Cependant, en raison des défis liés à la COVID et des enjeux de conciliation travail-famille de certains membres, la rencontre a dû être reportée. Le Regroupement fixera une nouvelle date de rencontre avec les employés et en informera l'Employeur de la suite des actions à poser. L'Employeur réitère sa demande d'obtenir le document contenant les recommandations suivant l'enquête effectuée par le RPVG afin de pouvoir en prendre connaissance avant la rencontre entre la direction du Service et les salariés.	Le Regroupement reviendra à l'Employeur concernant l'organisation de la rencontre.	
3.	Réorganisation – Service juridique/J.N. L'Employeur mentionne que la Salariée a remis sa démission en janvier. Son départ a suscité des questionnements puisque des litiges sont toujours actifs à son dossier. Un montant de 1 600 \$ a été réclamé par la Ville pour de la formation académique payée à la Salariée. Considérant que le refus de celle-ci de s'acquitter de la facture des frais de scolarité engendra certainement un autre litige, l'Employeur affirme avoir demandé auprès de la direction générale un mandat afin de savoir la posture qu'il doit adopter dans ce dossier. L'Employeur précise que le paiement des banques de la Salariée a été reporté à la paie du 2 février 2022, tel que spécifié dans le courriel qu'il a fait parvenir au Regroupement.		
4.	M.M. – Rémunération L'Employeur a analysé les talons de paie de M.M. et constate qu'il n'a subi aucune perte de rémunération lors de son changement de cols bleus à professionnel. Le Regroupement note que la prime annuelle de 10 000 \$ payée à M.M. lorsqu'il était col bleu n'est pas comprise dans le fichier de rémunération comme planificateur fourni par l'Employeur. Le Regroupement mentionne que le problème de rémunération n'est pas au niveau du taux horaire, mais plutôt du revenu annuel total. Le Regroupement indique qu'une augmentation d'un (1) ou deux (2) échelons pourrait venir équilibrer l'écart, et demande donc à l'Employeur de prendre la voie de la mobilisation et de régler le dossier sans précédent.	L'Employeur prendra le temps de regarder le dossier à nouveau et fera un retour au Regroupement.	
5.	PACTE 2022 – Professionnel qui supervise col blanc À la suite de la demande du Regroupement de sensibiliser les cadres sur la nécessité d'accompagner leur personnel professionnel ayant des employés sous supervision lors des rencontres de PACTE, l'Employeur affirme avoir sollicité l'aide de l'équipe responsable de ce programme afin d'émettre un rappel aux gestionnaires.		

	Le Regroupement s'impatiente que la note n'ait pas encore été publiée puisque la période des PACTE 2022 a commencé depuis janvier 2022. L'Employeur réitère qu'il sollicitera l'équipe de Sara Boudreau de la section Apprentissage, développement et reconnaissance (ADR) du Service des ressources humaines, afin de trouver la meilleure formule pour sensibiliser les gestionnaires à ce sujet, et qu'une communication officielle sera envoyée sous peu. L'Employeur rappelle au Regroupement que le PACTE est un processus existant depuis plusieurs années et que les cadres ne sont pas censés ignorer les règles qui leur seront rappelées.		
6.	Griefs PRO-2112-01 et PRO-2112-02 – Article 6.06 Les parties s'entendent pour référer les deux griefs dans un même mandat à un arbitre. Cependant, elles demanderont à l'arbitre d'entendre le grief individuel (grief PRO-2112-01) et conviendront que la décision qui sera rendue s'appliquerait au grief collectif (PRO-2112-02). Le Regroupement fera parvenir à l'Employeur sa proposition de choix d'arbitres afin de traiter le plus rapidement possible ce dossier.		
7.	Varia <u>J.B.</u> Le Regroupement questionne l'Employeur afin de savoir les raisons pour lesquelles le compte des employés en maladie long terme sont désactivés. Il questionne notamment l'Employeur sur la façon dont les employés reçoivent leurs bordereaux de paie, ainsi que les différentes offres d'emploi durant cette absence. L'Employeur mentionne que cela fait partie des politiques internes. Lors d'absence à long terme, un employé se voit désactiver ses accès, qui sont temporairement suspendus jusqu'à son retour. Il est important que l'employé ajoute une adresse courriel personnelle dans sa fiche SOLVO afin de recevoir les offres d'emplois entre autres. <u>C.C.</u> Le Regroupement porte à l'attention de l'Employeur que la salariée n'a pas reçu de réponse concernant sa demande de semaine additionnelle de congés payés de 2021. Le Regroupement indique que la Salariée a soumis sa demande conformément aux délais prévus et le RPVG reconnaît qu'une erreur de traitement ait dû être commise	Le Regroupement assurera le suivi auprès de l'employée.	

	lors du transfert de la demande par ce dernier à l'Employeur. Le RPVG demande à l'Employeur de considérer sa demande. <u>Poste Environnement</u> Le Regroupement questionne l'Employeur face à la création de trois (3) postes professionnels permanents, alors que des employés sont temporaires depuis 8 ans dans ce service. L'Employeur explique que le service est actuellement constitué d'un (1) poste professionnel permanent à titre de coordinateur, un (1) poste professionnel permanent coordinateur en environnement et col blanc affectés au PGMR. À cette liste s'ajoute également, trois (3) cols blancs au PGMR en surcroît de travail et sept (7) professionnels temporaires en surcroît pour divers projets. Les trois (3) postes permanents seront des postes de Coordonnateur à l'environnement. Malheureusement tous les employés temporaires n'ont pas les compétences pour postuler sur ces trois (3) postes qui seront affectés au plan climat. La vision de la direction du Service de l'Environnement est de privilégier la création des postes permanents plutôt que des ressources temporaires. Toutefois, l'octroi des ressources humaines à statut permanent demeure sujet à l'approbation des instances élues de la Ville.	L'Employeur regardera la demande et fera un retour au Regroupement rapidement.	
8.	Fermeture de la séance : 11 h 53		