



Procès-verbal

Date : Le 26 janvier 2023

Endroit : TEAMS

Rédigé par : Josée Martel

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

Présents :

Henry Gagné

Christian Allard

Marie-Claude Provencher

Audrey Aubin

Sylvain Fléchais

Jonathan Lord

Hermann Adou

Invités : Marie-Ève Prévèreault, chef de service – Dotation et recrutement
Chantal Thibault, conseillère, attraction et marketing RH – Dotation et recrutement

Absente : Chantal Marcotte

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté à 13 h 03.		
2.	Présentation de la démarche de positionnement employeur – Marie-Ève Prévèreault et Chantal Thibault Présentement, il y a une pénurie de main-d'œuvre. La Ville se démarque bien sur le marché, mais pour certains groupes d'emploi c'est plus difficile. Il faut travailler sur notre positionnement et des efforts doivent être mis en œuvre, afin de se démarquer auprès de la concurrence et venir définir notre identité visuelle. L'objectif est de consulter, questionner et cibler les caractéristiques de nos employés et de voir ce qui fait pour eux que la Ville est un employeur de choix, pour par la suite en faire la promotion.		

	La présentation a pour objectif de mettre en contexte et d'informer le Regroupement sur la démarche et les actions à venir. 1. En collaboration avec le Service des communications, une réflexion est faite afin de venir ajuster la perception et l'image de la Ville en tant qu'employeur. 2. En collaboration avec l'équipe de la dotation pour leur point de vue. Une vidéo promotionnelle a été tournée et sera bonifiée avec cet exercice. 3. Écouter la voix de l'employé. 4. Établir la proposition valeur employé. 5. Approbation de la PVE par la direction générale. 6. Développer l'identité visuelle et graphique. 7. Déploiement et campagne promotionnelle. Du 6 au 19 février 2023, un lien pour le sondage sera envoyé via le courriel de l'employé. Le sondage compte 20 questions et est d'une durée d'environ 10 minutes. Les éléments fonctionnels, économiques et psychologiques seront les thèmes abordés. Le sondage servira à valider l'expérience, mobiliser les employés en les impliquant et assurer l'authenticité des messages véhiculés. Marie-Ève mentionne que c'est la première fois qu'on s'y attarde de façon aussi structurée et que l'important dans ce sondage, c'est de connaître pourquoi les employés sont fiers de travailler à la Ville de Gatineau et ce qu'ils perçoivent. Le Regroupement demande si les résultats seront publics. Marie-Ève mentionne qu'ils sont à réfléchir sur le format et qu'ils ne sont pas fermés à partager certains éléments avec le Regroupement et qu'ils se donnent un devoir pour les employés qui feront le sondage, de leur partager certains éléments.		
3.	Surcroûts de travail – Temps partiel Le Regroupement demande d'obtenir une liste des professionnels temps partiel, ainsi que ceux qui ont des conditions particulières, semblable aux autres groupes qui ont des listes d'ancienneté. L'Employeur mentionne que certains groupes ont développé des méthodes manuelles pour les listes, mais dans ce cas-ci, le système utilisé est désuet et qu'il n'est pas possible avec SOLVO de faire ce genre d'extraction et qu'une vérification sera faire auprès du Service de la paie si c'est possible.	<i>L'Employeur fournira un tableau avec les informations demandées en collaboration avec la dotation et sera remis au Regroupement.</i>	

4.	Professionnels à temps partiel – Mettre à jour (Guylaine Lavoie, Diane Barette et Linda Maurice terminée 30 juin 2022) Le Regroupement soulève un enjeu et veut s’assurer que les mesures transitoires soient respectées, selon la convention collective article 3.03, qui définit les professionnels temps partiel. L’Employeur mentionne que Mme Lavoie et Mme Barette sont toujours à l’emploi et que la convention collective s’appliquera en fonction de la date d’entrée pour la rétroaction salariale et qu’il y aura aucune perte d’heures. Les Parties s’entendent que ce procès-verbal servira d’approbation conjointe.		
5.	Régularisation de certains postes long terme à régulier (Marie Alexandre Houtart, Catiet Mimbwi et Hugo Paquette) Le Regroupement mentionne que les professionnels qui étaient au statut temporaire long terme de 2017 à 2020 doivent, selon la convention collective article 3.04 b), après 36 mois en continu obtenir le statut permanent. L’Employeur mentionne que les modifications n’ont pas encore été appliquées dans le système et qu’il est en discussion avec la section de la rémunération présentement.		
6.	Compensations et rétros Le Regroupement demande un suivi concernant les demandes reçues. L’Employeur a reçu 3 demandes, mais vérifiera auprès Janie Piché, responsable de la paie, si elle a eu d’autres demandes. Les Parties s’entendent que vu la situation avec l’aquatique, ce dossier sera réglé d’ici le 15 février 2023.		
7.	Prochaines étapes de la nouvelle convention : Le Regroupement mentionne que la démarche pour les demandes d’évaluation de postes aura lieu du 1^{er} au 15 février 2023.	<i>L’Employeur fournira les descriptions d’emploi au Regroupement.</i>	

8.	R.L. – 2^e semaine L'Employeur mentionne que la recommandation a été approuvée par la direction du Service des ressources humaines le 23 janvier dernier et que R.L. sera informé.		
9.	Heures d'été Point remis au prochain CRT.		
10.	Dépôt direct des cotisations syndicales L'Employeur mentionne que le système actuel ne permet pas le dépôt direct et qu'il est en attente du déploiement de PIVO. Une demande sera réitérée auprès du Service de la paie et fera un retour au Regroupement.		
11.	Planification des prochains CRT Les prochains CRT auront lieu à la salle Lafontaine aux dates suivantes : 16 février 2023 à 9h 16 mars 2023 à 13h 13 avril 2023 de 9h30 25 mai 2023 de 9h30		
12.	Varia A) <u>Mise en œuvre de l'article 6.07</u> Le Regroupement demande une rétroaction sur la mise en œuvre de l'article 6.07 de la convention collective (mise en disponibilité) pour l'employé H.B. L'Employeur mentionne que H.B. a obtenu un poste de coordonnateur de projets au Service de l'informatique et qu'il a débuté le 14 janvier dernier. L'Employeur invitera Cathy Brazeau et Christian Castonguay ou Stéphane Gaudreau lors du prochain CRT.		

	B) <u>Équipe de transformation de la prestation de travail – Appel d'intérêt (affichage interne)</u> Le Regroupement se questionne sur la façon que cet affichage a été fait, puisqu'il manque les informations sur le salaire, l'horaire et le lieu de travail. L'Employeur mentionne que les 2 postes qui ont été affichés feront partie d'un projet de 2 ans afin d'optimiser les infrastructures, l'immobilisation, les bureaux, le télétravail, etc. Ces postes fonctionneront par contrat à titre de professionnel. L'affichage a été fait par souci de transparence, et l'Employeur reconnaît que dans l'appel d'intérêt il manquait d'informations. L'objectif d'un tel affichage était de maintenir le salaire actuel de la personne interne qui appliquera. L'Employeur vérifiera auprès de Chantal Côté si des gens ont eu de l'intérêt envers ces 2 postes. L'Employeur mentionne que la personne aura un contrat tel que défini dans la convention collective, article 3.04 c). Le Regroupement mentionne que le salaire doit être négocié. Le Regroupement reconnaît la bonne intention de l'Employeur pour la transparence, mais se dit préoccupé par les précédents que cela peut créer. L'Employeur prend bonne note de la préoccupation du Regroupement pour les prochaines fois et est d'accord que cela peut avoir créé des enjeux. C) <u>Poste responsable – Transaction immobilière – Surcroît qui devient un poste permanent</u> Le Regroupement a reçu un courriel de France Pétrin qui demande d'octroyer le poste à un membre du RPVG sans procéder à l'affichage. Le Regroupement n'a pas répondu au courriel et voulait attendre d'en discuter à ce CRT. Le Regroupement ne voit pas d'enjeu, mais il aimerait que ce soit affiché à l'interne afin que les professionnels puissent avoir la chance de manifester leur intérêt, s'il y a lieu. L'Employeur confirme, à la demande du Regroupement, que le salarié avait un poste de col blanc avant le surcroît. La demande de France Pétrin sera prise en charge par l'Employeur qui prendra également les actions nécessaires afin de réitérer qu'il est l'intervenant officiel auprès du Regroupement.		
--	--	--	--

	D) <u>PIVO/vacances – Hermann</u> L'Employeur mentionne que la Ville fait des efforts afin d'améliorer le système PIVO et travaille sur un démarrage vers le mois d'avril ou mai prochain. Le Regroupement mentionne que les professionnels qui sont affectés à PIVO, ne sont pas en mesure d'écouler leur banque de vacances courantes et demande à l'Employeur si les vacances peuvent être gardées dans la banque de vacances courantes au-delà de la période et si le même traitement peut être offert à ceux qui sont impactés à cause de PIVO. L'Employeur n'a pas d'enjeu à ce niveau et partagera au Regroupement la liste des 10 professionnels concernés, afin de définir ensemble la période suite à la date de report. L'Employeur vérifiera avec la section de la rémunération, suite à la suggestion du Regroupement, de créer une banque PIVO comme on l'a fait avec la banque COVID. E) <u>Arrivée de Rita Chahine</u> L'Employeur informe l'arrivée de madame Rita Chahine, directrice au Service des infrastructures, comme nouvelle membre du côté patronal au CRT des professionnels. Mme Chahine sera présentée officiellement lors du prochain CRT.	<i>Le Regroupement est d'accord, mais il y a des considérants. Il fera un retour d'ici 2 semaines.</i>	
13.	Fermeture de la séance : 15 h 00.		