



Procès-verbal

Date : Le 21 février 2024 – 9 h
Endroit : Maison du citoyen – Salle Mont-Bleu
Rédigé par : Josée Martel, adjointe administrative II

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

Présents : Audrey Aubin Henry Gagné Christian Allard Hermann Adou Joao Moreira	Jonathan Lord Gabrielle Michaud Chantal Marcotte Sylvain Fléchais Marie-Claude Provencher	Absent : Rita Chahine
--	---	------------------------------

Invitée : Marie-Ève Prévèreault, chef de service – Dotation et recrutement

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté à 9h07.		
2.	Affichage – Marie-Ève Prévèreault Madame Marie-Ève Prévèreault, chef de service – dotation et recrutement, est invitée pour discuter de l'affichage en continu des postes du secteur de l'ingénierie. L'affichage en continu des postes d'ingénieurs est motivé par des besoins criants de main-d'œuvre observés tout au long de l'année. Derrière cette initiative d'afficher en continu lesdits postes, la section dotation et recrutement voulait traduire sa volonté d'informer en continu le marché externe sur les besoins récurrents pour ce type de poste et constituer par conséquent un bassin de candidatures durant toute l'année.		

	Elle a profité de la tribune pour relater le succès de la dernière journée porte ouverte organisée par la Ville, qui lui a permis de recueillir des candidatures intéressantes qui seront conservées et évaluer pour des besoins futurs. Le Regroupement rétorque qu'il n'éprouve aucun enjeu vis-à-vis l'affichage en continu et la modification des façons de faire de la section dotation. Il rappelle cependant que les postes en question n'ont pas encore fait l'objet d'entente au sein du comité d'évaluation. Le Regroupement réclame le retrait du terme « <i>liste d'admissibilité</i> » des affichages en continu, car il ne fait pas partie de ses conditions de travail. Il suggère qu'on emploie plutôt la formulation « <i>banque de candidature</i> » qu'il lui semble plus approprié. Madame Marie-Ève Prévèreault prend note de la suggestion du Regroupement et va vérifier si le système informatique lui permet d'apporter les modifications proposées.		
3.	Retour sur le dernier CRT <u>Retour sur le poste de M.M., prolongement 4 ans</u> L'Employeur a eu des échanges avec madame Sonia Blouin, directrice adjointe du Service des arts, de la culture et des lettres. Le poste dont il est question existe de façon permanente dans la structure de poste avec un axe sur la programmation. Un projet pilote s'effectue avec un poste similaire dont le volet est plus orienté vers l'administration. À la lumière de l'expérience tirée du projet pilote, des recommandations ont été présentées à la commission des arts à la fin décembre de l'année 2023, qui a exprimé son accord avec lesdites suggestions. La prochaine étape est de faire valider ses recommandations par la direction du Service. Considérant la vacance du poste de directeur du Service, il sera difficile d'être statué sur l'orientation qui va être donnée au poste (administration ou programmation) avant septembre 2024. L'Employeur a demandé à Mme Blouin d'informer le salarié du statut de ce dossier et des prochaines étapes. Outre le délai dans lequel la Ville statuerait sur l'orientation à donner au poste occupé par le salarié, le Regroupement souhaitait que la discussion porte sur le statut du salarié alors qu'il est issu d'une unité d'accréditation d'origine en l'occurrence celle des cols blancs et qu'il soit affecté temporairement depuis plusieurs années au sein de l'accréditation des professionnels. Le Regroupement affirme qu'il existe un flou sur le traitement qui doit s'appliquer au salarié. Est-il visé par les dispositions des cols blancs ou des professionnels. Le Regroupement souhaite que l'Employeur lui fasse connaître sa position quant au traitement et au statut du salarié.		

	L'Employeur questionne le Regroupement sur le désir ou le souhait du salarié sur cette question. Le Regroupement s'engage à vérifier auprès du salarié les informations souhaitées et à les partager avec l'Employeur. • <u>Projet d'entente concernant les coquilles à la convention collective (25.02)</u> Les Parties conviennent qu'à chaque fois que l'article 25.02 est cité dans la convention collective, ainsi que dans les annexes, on devrait plutôt lire l'article 24.02 et s'y référer. Elles s'accordent sur le fait que l'article 25.02 est inexistant dans la convention collective et qu'il s'agit d'une erreur de l'avoir cité. Le Regroupement propose de consigner une version administrative et d'introduire l'annexe A sur la rémunération qui est à jour. La raison de cette demande est qu'ils veulent publiciser sur le web une convention collective à jour pour les membres. • <u>Retour sur la majoration de la prime de garde</u> L'Employeur confirme que la prime de garde a été majorée à 3,5 % (DISPFS : 77,86 \$ / jour GARDE : 59,65 \$ / jour).	<i>Le Regroupement validera auprès du salarié et fera un retour à l'Employeur.</i>	
4.	Liste des titres et des classes Le Regroupement mentionne que lors de la signature de la convention collective, il avait été convenu qu'au lieu d'avoir une annexe, il aurait quelque chose de plus dynamique, comme une liste à jour avec des titres simplifiés. Malheureusement ce travail n'a pas été réalisé malgré plusieurs relances et les discussions convenues lors des négociations. De plus, La nomenclature qui avait été entendue n'a pas été respectée. Monsieur Jonathan Lord affirme avoir été informé de la situation en prenant connaissance du courriel que le Regroupement lui a dressé quelques jours avant le comité de relations de travail. Il affirme que des vérifications seront faites auprès des acteurs patronaux afin de clarifier cette situation. Le Regroupement souhaite que la liste réclamée avec les titres d'emplois soit publiée sur l'intranet, afin qu'elle puisse servir de référence pour les personnes qui souhaitent la consulter. Le Regroupement suggère que les postes en cours d'évaluation soient identifiés par un astérisque.	<i>L'Employeur fera valider la liste auprès des personnes responsables.</i>	

5.	Affichage de postes • <u>Liste d'admissibilité</u> Point discuté au point 2. • <u>Qualification</u> Le comité d'évaluation fait l'évaluation des nouveaux postes créés depuis 2019. Le Regroupement a remarqué qu'avant la mise en place de ce processus d'évaluation, l'Employeur exigeait 3 ou 5 années d'expérience professionnelle. Cependant, depuis la mise en place du processus d'évaluation, l'Employeur demande 4 années d'expérience professionnelle. Le Regroupement dénote ce changement qu'il souhaite porter à la connaissance de l'Employeur. De plus, la liste des atouts sur les affichages s'est allongée. Le Regroupement mentionne que ce point sera apporté au comité d'évaluation. Cependant, il voulait inscrire ce constat dans le compte rendu du comité de relations de travail. L'Employeur mentionne que les atouts permettent de distinguer les candidats entre eux et qu'il n'est pas rare qu'on en demande plusieurs dans un affichage. L'Employeur exhorte à ne pas dupliquer les sujets qui sont déjà abordés ou qui le doivent dans un forum déjà établi. Considérant que les comptes rendus du comité de relations de travail (CRT) sont très consultés par ses membres, le Regroupement souhaite pouvoir y faire mention des préoccupations qui sont discutées dans d'autres forums sans exiger que les membres patronaux du CRT prennent des actions. L'Employeur n'est pas en désaccord avec les explications avancées par le Regroupement. Les Parties s'entendent que lorsque des questions d'un autre forum sont abordées en CRT, on en fera mention en précisant qu'aucun suivi n'est nécessaire.		
6.	Heures d'été Le Regroupement mentionne que quelques membres ont salué l'action initiée par madame Chantal Marcotte, directrice du Service de l'eau et des matières résiduelles l'an dernier auprès de ses collègues directeurs concernant le respect de la disposition sur les heures d'été. Le Regroupement réitère qu'il faudrait poursuivre la sensibilisation de l'équipe de gestion sur cette question, car un de leurs membres s'est fait dire une fois		

	que les heures d'été n'existent pas. Comme l'année dernière, le Regroupement exhorte l'Employeur à envoyer une correspondance aux directeurs concernant ce sujet. D'ici l'envoi de la note au mois de mai, l'Employeur fera une intervention ciblée auprès des directions dans lesquels les salariés ont du mal à bénéficier de l'horaire d'été.		
7.	Planification des prochains CRT Considérant le faible nombre de sujets à l'ordre du jour, l'Employeur questionne la pertinence d'organiser mensuellement un CRT. La fréquence des rencontres peut être espacée. Le Regroupement préfère conserver les CRT mensuels et les annuler au besoin, puisque qu'il est plus facile de libérer des agendas, que de trouver des plages de disponibilités communes. Les Parties conviennent de se donner mutuellement un délai minimum d'une semaine si l'une d'entre elles souhaite annuler la rencontre. Les prochains CRT auront lieu aux dates suivantes : - 26 mars à 9 h en TEAMS - 25 avril à 13 h en TEAMS - 29 mai à 9 h à la salle Lafontaine - 19 juin à 9 h en TEAMS		
8.	Varia <u>Compte rendu</u> Les membres ont mentionné, lors de l'assemblée générale, que les procès-verbaux des CRT sont publiés tardivement. Le Regroupement demande à recevoir les procès-verbaux dans les 10 jours suivants les CRT. L'Employeur s'étonne de ce constat. Cependant il s'engage à continuer à être diligent et rigoureux dans la rédaction et le partage des comptes rendus. <u>Professionnels et cols blancs : horaires compressés – flexibles –</u> Alors que la période de demande et de renouvellement des horaires compressés ou flexibles a commencé, certains professionnels qui ont des employés cols blancs sous leur supervision font le constat qu'ils ne sont pas au courant des demandes d'horaires compressés et flexibles de leur personnel. Le formulaire est signé à leur insu par le		

	directeur du Service qui est une personne signataire au contrat. Selon l'Employeur, cette situation qui concerne une minorité de personnes est davantage le reflet d'un manque de connaissance entre les deux paliers de gestion, plutôt qu'un problème de conception du formulaire. L'Employeur s'engage à vérifier la faisabilité de la demande du Regroupement.	<i>L'Employeur va faire des vérifications quant à la faisabilité de la demande.</i>	
9.	Fermeture de la séance : 10h35.		