



Procès-verbal

Date : Le 26 mars 2024 – 9 h
Endroit : TEAMS
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
Vicky Labelle
Chantal Marcotte
Sylvain Fléchais
Marie-Claude Provencher

Absente : Rita Chahine

Invités : Cathy Brazeau, chef de service – relations de travail
Linda Brouillette, directrice – ressources humaines
Michel Fortin, chef de service – régimes de retraite

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté.		
2.	ENT-PRO-16-08 – Cathy Lors d'un échange sur la prime compensatoire et la lecture du procès-verbal de l'assemblée générale du Regroupement, les parties ne semblent pas avoir la même compréhension des éléments entourant la lettre d'entente et la prime compensatoire. L'intervention d'aujourd'hui a pour but de discuter, afin de s'assurer que nous avons les mêmes bases et les mêmes pistes de réflexion.		

	Mme Brouillette fait la présentation du PowerPoint : <i>Prime compensatoire – Participants du Régime de retraite des cadres – cadres civils</i>. Elle explique que jusqu'à maintenant, l'écart entre le taux de cotisation au régime de retraite des cadres civils/professionnels et le taux de cotisation au régime de retraite des cols blancs (régime miroir) n'était pas assez significatif pour justifier une modification à la prime compensatoire. Toutefois, puisque l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2022 du régime de retraite des cadres apporte une baisse au taux de cotisation des cadres civils/professionnels et pour assurer le maintien de la corrélation avec le régime miroir, la prime compensatoire des cadres civils/professionnels devrait être revue. Le Regroupement mentionne que le 7 juillet 2017, la lettre d'entente PRO-16-08 a été approuvée et qu'il est mentionné qu'elle demeure jusqu'à une nouvelle entente. De plus, elle est incluse dans la convention collective actuelle. Si elle doit être modifiée, cela signifie qu'elle doit être présentée au conseil municipal et il faudra également la faire valoir aux membres, ce qui risque de ne pas passer, car ils ont le pouvoir de la garder telle quelle. Le Regroupement suggère de corriger au renouvellement de la convention collective, mais en parlera en exécutif. Linda explique que les évaluations actuarielles sont faites au plus tard aux 3 ans, ce qui ne coïncide pas avec les négociations de convention collective. Nous devons réfléchir afin de trouver un mécanisme lors de chaque évaluation actuarielle, afin de rétablir l'intention du régime miroir. Le Regroupement déplore la façon que cela a été apporté, mais reste ouvert à une solution commune. Mme Brouillette va regarder le tout et présentera une proposition dans les prochaines semaines au Regroupement. Le Regroupement va attendre la proposition de Linda.		
3.	Journée maladie L'Employeur mentionne qu'à la suite de la dernière négociation, les journées de maladies sont passées de 8 à 10 jours et que les 2 journées supplémentaires ne peuvent pas être liquidées en fin d'année. Une erreur est survenue cette année et la rémunération des journées non prises a été effectuée. Aucun remboursement ne sera exigé de la part de la Ville aux professionnels, mais une fiche d'interprétation sera faite afin que l'an prochain l'erreur ne se reproduise pas.		

4.	Programme de relève de gestion L'Employeur mentionne que le Service du développement organisationnel a demandé que l'on informe le Regroupement sur le nouveau programme de gestion de la relève. Le directeur général a envoyé un courriel à tous, mais on tenait à le faire dans ce forum de discussion également. L'Employeur encourage les membres à soumettre leur candidature.		
5.	Rencontre disciplinaire du 28 février 2024 – suivi Le Regroupement remarque et s'inquiète d'une tendance concernant les rencontres disciplinaires et se permet de la mentionner. Depuis 2011, moins de 100 griefs ont été déposés et un peu moins de 10 rencontres ont eu lieu à ce sujet, car on en discute en CRT. Le Regroupement déplore la façon dont se déroulent les rencontres disciplinaires et les suivis. Le membre reçoit une lettre avant sa rencontre qui se veut disciplinaire, pour se rendre compte qu'elle est plus en mode enquête. À la suite de la rencontre, le membre retourne travailler avec son gestionnaire, ce qui cause souvent un inconfort et des questionnements sur son emploi. Ceci amène un enjeu réputationnel, le lien de confiance avec les ressources humaines, ainsi que le supérieur immédiat, etc. Le Regroupement déplore que la Ville n'effectue pas de suivi au membre concerné, ce qui engendre de la colère, de l'anxiété et des impacts dans le milieu de travail. Une demande est formulée afin d'améliorer cet aspect et d'actualiser le format de la rencontre qui est trop protocolaire. L'Employeur mentionne qu'il y a un canevas à respecter pour les enquêtes à la Ville, afin de créer un climat de confiance, mais il constate le contraire suite aux commentaires du Regroupement. L'Employeur est d'accord que des ajustements soient apportés sur la façon de faire. Le contexte n'est jamais agréable lors de rencontre disciplinaire, mais qu'il y a place à amélioration et des ajustements seront apportés. Une mesure disciplinaire a pour but de corriger un comportement et non de mettre fin au lien d'emploi, on communiquera mieux l'information lors des rencontres. Rencontre du 15 mars 2024 L'Employeur a constaté l'inquiétude de l'Employé concernant son lien d'emploi et il a été en mesure de le rassurer.		

6.	Retour sur le dernier CRT • <u>Poste de M.M.</u> Premier volet : <i>L'Employeur demande quel traitement l'employé voulait et si on modifie la description de tâches du poste ou si on abolit le poste et on en crée un nouveau.</i> Deuxième volet : <i>L'Employeur demande si le Regroupement est ouvert à ce que le poste soit octroyé directement à l'employé vu qu'il le fait depuis 4 ans.</i> <i>Le Regroupement mentionne qu'il y a un enjeu si d'autres professionnels veulent postuler sur le poste. Il serait préférable d'abolir le poste et de créer un nouveau poste, afin d'éviter la notion de transition, ce qui faciliterait l'octroi à M.M.</i> • <u>Affichage MEP</u> <i>L'Employeur informe le Regroupement que l'affichage est terminé.</i> <i>Dès qu'une solution sera trouvée, elle sera apportée au CRT.</i> • <u>Comité des titres et des classes</u> <i>Le Regroupement mentionne qu'un travail a été fait au niveau de la nomenclature.</i> • <u>Heures d'été – Chantal</u> <i>Une intervention avec le Service des travaux publics a eu lieu. Une discussion aura lieu avec le directeur pour la gestion des heures d'été avec 2 des 7 divisions.</i>	La solution proposée sera analysée par le Regroupement qui fera un retour à l'Employeur.	
7.	Prochains CRT - 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>Suivis RH</u>		

	Le Regroupement mentionne que des membres ont mentionné être dans le néant concernant certains suivis avec les ressources humaines. Le Regroupement remercie l'Employeur pour son ouverture à faire les changements. <u>Entente PIVO report de vacances</u> Le Regroupement demande si l'entente concernant le report de vacances pour les membres affectés à PIVO a été prolongée. L'Employeur confirme qu'il n'y a pas eu d'autre demande et que l'entente avait été négociée pour une période d'un an. L'Employeur invite Marie-Claude à discuter avec Nathalie Fleurant, si elle a la volonté de reporter ses vacances vu qu'elle est encore affectée à PIVO.		
9.	Fermeture de la séance : 10 h 35.		