



Procès-verbal

Date : Le 22 septembre 2025 – 13 h 30
Endroit : Salle Lafontaine
Rédigé par : Josée Martel, adjointe administrative II

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

Présents :

Marie-Claude Provencher	Jonathan Lord
Henry Gagné	Kariane Cyr
Christian Allard	Hermann Adou
Sylvain Fléchais	Chantal Marcotte
	Joao Moreira
	Vicky Labelle

Absentes : Rita Chahine et Audrey Aubin

Invités : Marie-Eve Demers, cheffe de section au Service des ressources humaines – Développement organisationnel
Kévin Ménard, chef de service au Service des ressources humaines – Régime de retraite
Audrey-Ann Tully De Cotret, conseillère en ressources humaines – Développement organisationnel

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté à 13 h 30.		

2. Projet destination Mise en contexte : En 2023, le Projet destination est né. Le mandat de la Ville était de devenir un employeur attractif au niveau de la flexibilité. La première directive DI-060 sur le télétravail a été adoptée en 2023. Le 1^{er} décembre 2025, il y aura le déploiement de 2 directives en matière d'aménagement flexible. Directive DI-084 L'application de l'horaire flexible et/ou compressé chez les professionnels et les cadres avec la directive DI-084 qui a pour objectif de guider les gestionnaires et de donner les lignes directrices. <u>Points importants :</u> - Collaboration entre l'employé et son gestionnaire; - Atteindre les objectifs organisationnels; - Répondre aux exigences sans générer de coûts supplémentaires; - Formulaire de demande devra être rempli avec une entente minimale de 4 semaines et d'un maximum de 12 mois. En ce qui concerne l'aménagement ponctuel ou journalier, il n'est pas nécessaire de remplir le formulaire. Cette directive vise à offrir un cadre équitable et à favoriser une application juste et cohérente. <u>Admissibilité :</u> - Avoir complété la période d'accueil et de familiarisation du poste; - Le choix de l'aménagement d'horaire ainsi que les fonctions doivent être compatibles afin de satisfaire aux attentes liées à sa fonction. <u>Modalité d'application :</u> L'employé doit remettre son formulaire rempli à son gestionnaire, qui peut accepter ou refuser et/ou peut être suspendu temporairement ou de façon permanente pour des besoins opérationnels, des défis de contribution de la part de l'employé, etc. Lors d'un retour progressif de l'employé, l'horaire flexible et/ou compressé est suspendu jusqu'au retour complet. Il est possible que chaque direction de Service précise des plages de début ou de fin obligatoire pour raison de service à la clientèle par exemple.		
---	--	--

Directive DI-085 La préretraite graduelle par écoulement de congés, directive DI-085 qui a pour but de pouvoir repousser le départ officiel de la Ville d'un employé en réduisant son temps de travail, par exemple, travailler 4 jours au lieu de 5 jours par semaine. <u>Objectif :</u> Réduire le temps de travail en conservant leur rémunération et leurs avantages sociaux. <u>Point important :</u> - Durée est déterminée; - S'applique à tous les employés permanents qui ont accès au régime de retraite offert par la Ville; - Avoir au moins 54 ans au début de l'entente; - Avoir cumulé 10 ans de service; - Avoir un nombre suffisant d'heures en banque de congés; - Être au travail à temps plein. <u>Application :</u> La durée de l'entente varie entre 12 et 36 mois, avec une réduction de 20 à 40 % de travail par semaine et doit être convenue entre le gestionnaire et l'employé. Lors d'une entente de 12 mois, c'est la même entente, mais pour les ententes entre 24 et 36 mois, l'entente peut être flexible. Le formulaire doit être rempli par l'employé, examiné par le gestionnaire, par la direction du Service et par le Service des ressources humaines. <u>Outils et accompagnement :</u> Lors du déploiement des 2 directives, les gestionnaires seront accompagnés. Un guide d'évaluation des demandes, un outil de réflexion stratégique, des stratégies d'organisation du travail, ainsi que des trucs et astuces pour l'implémentation seront disponibles. Des formations seront également offertes aux gestionnaires, 6 dates sont prévues cet hiver pour des ateliers et il y a une possibilité d'offrir d'autres dates. Un aide et conseil en continu de l'équipe retraite et de l'équipe développement organisationnel.		
---	--	--

<u>Prochaines étapes :</u> - Entre septembre et novembre 2025, présentation aux équipes de direction et des syndicats; - 1^{er} décembre, le déploiement des 2 nouvelles directives par courriel au personnel ainsi qu'un article sur le blogue interne; - De janvier à mars 2026 aura lieu la période d'ateliers pour les gestionnaires, suivi d'une évaluation en mars. Pour toute question et/ou commentaire : Équipe développement organisationnel : rh_formation@gatineau.ca Équipe régime de retraite : retraite@gatineau.ca Le Regroupement reconnaît le besoin d'un tel projet, qui répond à des besoins et des demandes de différents salariés. Par contre, il se dit inquiet de la façon dont les membres et les directions des services vont réagir, car la convention collective des Professionnels n'y est pas adaptée et l'on peut voir prévoir certaines complications. Comme le déploiement se fera le 1^{er} décembre, à partir du 2 décembre, l'ensemble des professionnels pourront faire leur demande, mais l'article 17.02 de la convention collective, sans s'y limiter, fait mention de contribution attendue et non pas d'heure précise passée au travail. L'esprit de l'article 17 n'est pas respecté. Il sera possible d'arrimer les deux lors du renouvellement de la convention collective, mais le Regroupement demande à la Ville si elle veut vraiment aller dans cette direction. L'Employeur mentionne qu'avec l'évolution de la disposition de l'horaire d'été, on est venu baliser et les gens ne s'en prévalent pas. Le RPVG émet une réserve en mentionnant que les balises ne sont pas comprises par l'ensemble des directions, ce qui freine l'accessibilité. On essaie de rendre ça plus concret, en donnant plus de force à un texte existant afin de venir l'encadrer. Il est soulevé que certains Services peuvent décider de refuser, ce qui occasionnera des débats. Il y a déjà un enjeu concernant le télétravail pour certains Services, donc ce sera la même chose pour cette directive. L'Employeur mentionne que ça ne doit pas empêcher de mettre la directive en application et comprend que ça peut générer certaines interrogations. Comme dans tout nouveau projet, il y a des obstacles et des défis, mais il faut y faire face et l'implanter. C'est une option auquel les employés ont droit.		
---	--	--

	Kevin Ménard mentionne qu’une rencontre est prévue avec le Service des finances. Il comprend la notion de devoir remplacer un employé qui fait 4 jours par semaine et veut trouver des pistes de solutions pour le gestionnaire. Selon la statistique de préretraite graduelle avec nombre important de congés, on compte environ une quinzaine d’employés, ce qui n’est pas élevé. Le Regroupement ne voit pas d’enjeu avec la préretraite. Marie-Ève mentionne que ce sera un défi et que ça demandera une réorganisation du travail, mais il est possible de s’adapter. La directive n’est pas une politique, donc des changements dans le temps peuvent y être apportés. Le Regroupement se dit ouvert au projet, mais il est conscient des risques et veut être proactif.		
3.	Retour sur le dernier CRT Aucun retour.		
4.	Informations supplémentaires – Listes Le Regroupement mentionne que la liste contient des informations non pertinentes et qu’il manque d’autres informations qui sont nécessaires. L’Employeur mentionne que depuis la réforme sur la délégation de pouvoir, la section dotation n’a plus besoin de passer par les élus pour procéder aux embauches. L’Employeur mentionne qu’il y a un enjeu avec la loi 25, puisqu’il faut l’autorisation expresse de l’employé, sauf si l’information est convenue dans le cadre de la convention collective. La liste qui est envoyée contient les informations prévues. Si d’autres informations sont nécessaires, il faudra modifier la convention collective. Le Regroupement proposera une lettre d’entente à l’Employeur.		

5.	Griefs en cours <u>PRO-2507-01</u> PRO-2507-01 Le Regroupement mentionne que J.D.L. a été embauchée en septembre 2022. En février 2023, elle a obtenu le poste de coordonnateur aux infrastructures, classe 5. Le 8 février 2025, elle a obtenu le poste de responsable aux projets immobiliers, classe 6. Le Regroupement fait savoir que, lorsque le projet au poste de police est né, Louis Tardif a été délogé et il est allé chercher J.D.L. en attendant que le poste soit créé, car il n'existait pas. Elle a travaillé jusqu'en 2025, moment où le poste a finalement été créé, et doté en classe 6. Le Regroupement réclame la classe 6 depuis l'embauche en 2022, car la salariée y effectue les mêmes tâches. L'Employeur va vérifier l'historique de ce poste, clarifier les dates ainsi que les tâches et revenir au syndicat. Il est convenu de suspendre les délais en matière de grief d'arbitrage dans ce dossier jusqu'au prochain CRT. <u>PRO-2507-02</u> Le Regroupement demande une suspension provisoire concernant les nouvelles tâches ajoutées au poste, coordonnatrice au développement des communautés. Le grief vise aujourd'hui 3 personnes, mais 1 poste. Depuis 3 ou 4 mois, une nouvelle tâche a été attribuée, soit celle de donner des contraventions à des personnes en situation d'itinérance, ce qui sort des attendus naturels du poste dans une unité professionnel. Il y a un enjeu en matière de santé et de sécurité. Les employés ont été apeurés par des menaces physiques reçues, ce qui remet en question le mandat demandé. Les employés ne sont pas formés, ils n'ont pas la formation adéquate et les outils pour effectuer cette tâche avec cette clientèle-là. 2 des 3 membres ont attribué des contraventions et ils se sont fait entourer par des criminelles, ils ont eu très peur. La prochaine intervention, ils seront accompagnés de la police. Ils craignent pour leur sécurité, car ils utilisent leur véhicule personnel, etc. On les oblige à se mettre dans une situation vulnérable ? L'Employeur fera les vérifications nécessaires auprès des intervenants impliqués et reviendra au syndicat, au plus tard au prochain CRT. Entretemps, le Regroupement a demandé à ce que les coordonnateurs au développement des communautés n'aient plus à effectuer cette tâche à défaut de quoi il saisira un arbitre sur la demande provisoire incluse au grief.	<i>Kariane Cyr</i>	
----	---	---------------------------	--

6.	Évaluation VS charge de travail – SUDD Le Regroupement informe l'Employeur qu'il a rencontré les salariés occupant le poste de responsable de projets au SPI du SUDD suite à leur demande de réévaluation qui a confirmé la classe salariale de leur poste à celle existante. Les salariés visés ont demandé des explications supplémentaires. Après analyse de leur travail au quotidien des demandes de leur direction et des exigences départementales, mais sans s'y limiter, le Regroupement est d'avis que les primes des articles 15.04 et 15.07 doivent être versées aux titulaires du poste et que l'Employeur recevra un grief préservant leurs droits. Le grief concerne un groupe de 5 professionnels, donc un grief collectif sera déposé et on verra si un règlement individuel est possible. Le sujet sortira du comité d'évaluation et deviendra un enjeu du CRT. Les parties ont convenu de suspendre les délais de griefs et d'arbitrage en date de ce jour dans ce dossier afin que l'Employeur puisse valider les prétentions du Regroupement. Un retour est prévu au prochain CRT à défaut de quoi les délais de griefs et d'arbitrage reprendront leur cours. De plus, le Regroupement a invité certains de ces mêmes membres a demandé la semaine supplémentaire, car son enquête démontre que cette disposition de la convention collective s'applique également pour certains.		
7.	S.C. – Infrastructure Le Regroupement constate que des gens sont embauchés en tant que coordonnateurs de projet et qu'ils n'ont pas leur ordre professionnel. Le Regroupement aimerait que S.C. puisse exprimer ses doléances avec une personne de la section de la dotation et se faire expliquer pourquoi les règles ont changés, alors que lui il a dû patienter et accepter une rémunération inférieure. Le Regroupement estime qu'il est en droit d'obtenir des réponses, ce qui permettrait de clarifier sa situation et de vérifier si une compensation ou une correction devrait être effectuée dans un souci d'équité individuelle, départementale et de service. S.C. a toujours eu son titre d'ingénieur, alors qu'il était assis sur une chaise de junior et rémunéré comme junior. L'Employeur va vérifier si une prime lui a été versée dans le passé.	Hermann Adou	

8.	Reconnaissance du service extérieur à la Ville Le Regroupement demande si ses membres auront droit à la semaine de vacances selon les années de service faite à l'extérieur de la Ville, tel qui appert dans le recueil des cadres depuis peu. L'Employeur mentionne que ce sont des conditions de travail distinctes et qu'il faudra les négocier au renouvellement de la convention collective. Le Regroupement avise la Ville que la demande sera ajoutée à son projet de négociation.		
9.	Ingénieur junior Lorsqu'un ingénieur junior est embauché, même après une certaine période, il reste ingénieur junior. Les conditions de travail ne sont pas idéales, cela a pour incidences que les gens quittent et ils doivent toujours embaucher des nouveaux. Ce serait bénéfique pour la Ville de les garder. Le Regroupement mentionne que le mécanisme devrait être le même que pour ce qui avait été négocié pour les avocats. L'Employeur mentionne qu'en premier lieu, il faudrait voir au niveau de Philippe. Dans un deuxième temps, il faudrait voir comment on travaillera les conditions de travail à l'aube de la prochaine convention collective.		
10.	Interprétation écoulement congé / retraite Le Regroupement mentionne que S.C. a demandé son calcul, puisqu'elle part à la retraite. Selon son calcul, elle écoulera ses vacances du 1^{er} octobre au 31 décembre 2025. Cependant, ses journées de maladies ne seront pas reconnues et seront coupées. Quand elle a reçu son calcul, la Ville se garde 12 jours, mais elle a réussi à diminuer à 5 jours en banque au cas où ils se trompent selon le document de France Raymond. Le Regroupement mentionne qu'elle n'a pas à leur laisser ça. L'Employeur mentionne que la Ville se garde une réserve au cas où que l'employé tombe malade ou autre. Les 5 jours, c'est un filet de sécurité, afin qu'elle ne se retrouve pas avec des journées sans solde. Le premier élément à régler ce sont les maladies. L'Employeur va vérifier et fera un retour rapidement, afin qu'elle puisse signer sa retraite.		

11.	Accommodement / Ergonomie (cas individuel) Le Regroupement informe que le mobilier de bureau d'A.D. à la transition écologique, qui était situé au 144, boul. de l'Hôpital, 5e étage, a été déménagé au nouveau port d'attache du 100, rue Edmonton. L'Employé voudrait faire une demande officielle de changement de port d'attache pour revenir au 144, boul. de l'Hôpital, ainsi que son bureau et sa chaise spécifique. C'est plus près de chez lui, il a un billet MD confirmant sa situation et il est en présentiel 5 jours semaine. Le Regroupement est d'avis que ce serait plus avantageux pour les deux parties. L'Employeur mentionne que l'Employé ne veut pas de bureau attribué au 100, rue Edmonton, car il ne voulait pas être en présentiel. Si on change le port d'attache, on crée un précédent. Il y a une employée, É., aux espaces partagés du 100, rue Edmonton, qui a un mobilier réservé. Le Regroupement mentionne que l'Employé sent que l'organisation a de la rigidité envers lui. Il veut modifier son port d'attache et veut un bureau fermé au 144, boul. de l'Hôpital. L'Employeur mentionne que l'Employé devrait s'acheter son mobilier ergonomique dont il a besoin pour la maison. Le mobilier pourrait être rapporté au 144, boul. de l'Hôpital, et l'Employé pourrait s'assurer de toujours réserver le même bureau. Le Regroupement avisera son membre de la position de la Ville et reviendra à cette dernière. Le Regroupement n'exclut pas la possibilité d'utiliser d'autres recours pour améliorer la situation.		
12.	Prorata de vacances (cas individuel) Le Regroupement mentionne que B.M. a débuté sa prestation de travail le lundi 2 mai 2011, donc il perd 1 année d'ancienneté, puisque le 1er mai 2011 était un dimanche. Le Regroupement fait valoir que son embauche avait été confirmée précédemment au 2 mai 2011. L'Employeur va le regarder et revenir avec une réponse officielle lors du prochain CRT.		

13.	Prestation de travail VS horaire régulier Le Regroupement mentionne la situation d'un professionnel responsable logistique qui est forcé par son gestionnaire à se présenter à son port d'attache qui est situé au 100, rue Edmonton et retourner au 476, boul. St-René pour sa rencontre. Le Regroupement suggère de parler au gestionnaire, afin que l'employé puisse louer un bureau où est la réunion et après la réunion se rendre au port d'attache. L'Employeur parlera au gestionnaire et assurera un suivi au Regroupement lors du prochain CRT. Le Regroupement mentionne qu'avant la semaine du 11 août, le Service des travaux publics a envoyé une note de service concernant les 3 jours obligatoires en présentiel qui mentionnait que si la consigne n'est pas respectée, une mesure disciplinaire allant de la suspension au congédiement serait appliquée. L'Employeur parlera avec Sara Boudreau concernant la politique. Regroupement va transférer le courriel et l'Employeur va vérifier.		
14.	Prochains CRT - 29 octobre à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS - 27 novembre à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS - 17 décembre à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS		
15.	Varia <u>Récupération salariale – S.W.</u> Le point est retiré. <u>I.C.D. – Assurance collective</u> Le Regroupement mentionne que l'Employé a écrit à Mario Lyrette en juillet dernier et il est toujours sans réponse à ce jour. Il avait des assurances qui couvraient de façon illimitée les soins en physiothérapie, ergothérapie, etc. Il paye les frais, mais l'assurance ne veut pas rembourser. L'Employeur fera un suivi auprès de l'équipe de Mario afin qu'il puisse avoir une réponse.		

	<u>2 jours congé maladie</u> Le Regroupement a été informé par une de ses membres que, sur le document d'embauche de l'un de ses collègues récemment embauchés, on peut lire : les crédits non utilisés ou transférés sont rémunérés. Il ne dit pas de façon explicite que 2 jours ne sont pas rémunérés s'ils ne sont pas pris. Il faudrait valider les documents avec la section de la dotation ou de la rémunération afin d'éviter des problèmes. Le Regroupement fera parvenir à l'Employeur la capture d'écran du document. L'Employeur fera un suivi avec la section de la rémunération. <u>Affichage dotation</u> Le Regroupement mentionne que certains postes contiennent dans la description les avantages offerts : télétravail, mode hybride, vacances généreuses, santé dentaire, invalidité, etc. Le Regroupement suggère que ce soit écrit dans toutes les descriptions de postes, ce qui rendrait encore plus attractif. L'Employeur va vérifier.		
16.	Fermeture de la séance à 16 h 03.		