



Procès-verbal

Date : Le 27 novembre 2025 – 13 h 30
Endroit : TEAMS
Rédigé par : Josée Martel, adjointe administrative II

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

Présents :

Marie-Claude Provencher
Henry Gagné
Christian Allard

Jonathan Lord
Maxine Dessureault
Joao Moreira
Vicky Labelle
Ouijdane El Azhari
Chantal Marcotte
Kariane Cyr

Absents :

Audrey Aubin
Sylvain Fléchais
Rita Chahine
Hermann Adou

Invité :

		Suivis à faire	Échéancier
1.	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté à 13 h 34.		
2.	Retour sur le dernier CRT Aucun.		

3. Griefs en cours <u>Grief PRO-2505-01</u> L'Employé du Service des communications a reçu une mesure administrative le 28 mars dernier. L'Employeur n'a pas l'intention de retirer la mesure au dossier et maintient sa position. Le Regroupement maintient le grief. <u>Grief PRO-2507-01</u> L'Employeur mentionne que l'Employée exécute les mêmes tâches que 2022 a aujourd'hui. L'Employeur propose de lui donner le salaire de façon rétroactive au moment où le poste qu'elle occupe a été créé, soit le 1^{er} octobre 2024 par acte de règlement sans préjudice ni précédent. Le Regroupement soumettra la proposition à l'Employée et fera un retour à l'Employeur. <u>Grief PRO-2507-02</u> L'Employeur mentionne que l'analyse a été faite en 2 temps. En premier temps, l'analyse des tâches a démontré qu'aucune tâche additionnelle n'est en contradiction avec la description de poste actuelle. Dans un deuxième temps, la partie santé et sécurité au travail sur les risques du poste : le rapport conclut que les tâches sont sécuritaires, à condition que le protocole sécuritaire soit suivi. Une recommandation a été faite au Service afin que les gestionnaires rédigent un protocole sécuritaire, puisqu'il est inexistant actuellement et de bien le communiquer aux coordonnateurs. Le Regroupement demande s'il est possible d'ajouter au protocole des équipements de sécurité fournis par la Ville, mais l'Employeur mentionne que ce n'est pas requis à ce stade. Le Regroupement demande si les membres seront consultés pour la rédaction du protocole. L'Employeur mentionne qu'ils seront consultés. L'Employeur soumettra le protocole au Regroupement lorsqu'il sera rédigé.		
---	--	--

	<u>Grief PRO-2509-01 – Responsable de projets au SUDD</u> L'Employeur mentionne qu'il y a eu une charge de travail un peu plus élevée dans la dernière année et demie, mais qu'elle cadre dans la description actuelle du poste. D'ailleurs, une semaine de vacances supplémentaire a déjà été octroyée à titre de compensation, donc aucune offre monétaire additionnelle ne sera faite pour ce dossier. Le Regroupement mentionne que la prime à l'article 15.7 de la convention collective est demandée, car l'attendu du poste n'est pas réellement ce qui est attendu suite à la réorganisation. La semaine de vacances supplémentaire est reliée à l'augmentation de la charge de travail, alors qu'on affirme qu'il s'agit plutôt d'un enrichissement dans la tâche, on est plus dans la prime que la semaine de vacances supplémentaire. Le Regroupement mentionne que le grief demeure ouvert et une relance sera faite, car les attendus ne sont pas clairement définis. L'Employeur mentionne qu'actuellement il n'a pas d'arguments afin de justifier une prime. Il invite le Regroupement à réviser la demande et d'apporter des détails de tâches qui ne cadreraient pas dans la description du poste. Le Regroupement fera un retour à l'Employeur. <u>Grief PRO-2510-01</u> L'Employé a été congédié en période de probation et l'Employeur mentionne qu'aucune compensation ne sera offerte dans ce dossier. Le Regroupement demande un montant forfaitaire jusqu'à la fin de sa probation, soit environ 8 mois. L'Employeur fera un retour au syndicat après analyse.		
4.	Nouveaux griefs – Regroupement <u>Situation TP</u> Le Regroupement mentionne l'attitude cavalière et de mauvaise foi de la part de certains gestionnaires face à la gestion de l'horaire d'été, du télétravail et de la		

présence au bureau. Leur attitude va à l'encontre des politiques de la Ville et de la convention collective, ce qui génère beaucoup de frustration de la part des professionnels (environ une quinzaine de professionnels situés aux endroits suivants : Opérations externes, Acquisition de la flotte et équipement et au Service technique principalement). De plus, avec l'arrivée des formulaires dès le 1^{er} décembre, le Regroupement se dit inquiet et demande si des discussions ont eu lieu avec les TP. L'Employeur confirme que les comités de gestion ont été rencontrés concernant la politique qui sera mise en place le 1^{er} décembre prochain. À ce stade-ci, L'Employeur comprend les frustrations de certains professionnels qui relèvent de cette direction, mais il réitère que les décisions prises en lien avec le télétravail et l'application ou pas des heures d'été sont conformes aux lois et à la convention collective. Les relations de travail confirment que le droit de gestion est exercé en toute conformité présentement. Le Regroupement mentionne que si un des membres avait ce genre de comportement, ça serait considéré comme de l'insubordination. Dans l'ensemble des autres Services, la réalité de nos professionnels est bien comprise. L'Employeur mentionne que son travail est de sensibiliser, mais que l'application des directives relève des directions de services. Le Regroupement mentionne qu'il y aura assurément un grief qui sera déposé. <u>Vérification des antécédents judiciaires</u> Le Regroupement mentionne qu'une demande de vérification des antécédents judiciaires provient du SBI, qui gère l'ensemble des bâtiments de la Ville. Le Regroupement n'a pas d'enjeu concernant les vérifications pour les nouveaux employés, mais mentionne que pour les anciens employés c'est problématique. Le Regroupement est d'accord que ce soit actif à l'entrée en vigueur de la politique et non rétroactif. Le SBI n'est pas le seul Service à avoir accès à des trousseaux de clés de la Ville, ce n'est donc pas pertinent selon eux. On demande que la portée rétroactive ne soit pas apportée pour la vérification sur les anciens. L'Employeur mentionne que les exigences d'emploi appartiennent à l'Employeur. Une vérification des faits apportés par le Regroupement sera faite et fera un retour.		
--	--	--

	Le Regroupement ne remet pas en question le droit de faire des vérifications judiciaires, mais la façon de procéder, qui n'est pas la même d'un secteur à l'autre, ce qui va amener de l'iniquité de traitement et il pourrait y avoir des mesures qui pourraient être prises. Afin d'éviter des conflits, le Regroupement demande à ce que ce soit fait aux nouveaux employés uniquement et que les anciens on fait confiance à leur bonne foi. L'employeur demande si le syndicat pourrait être d'accord avec une note de service qui informe les employés du changement et qui réitère leur obligation de déclarer toute situation qui pourrait être en contradiction avec cette nouvelle exigence. Le syndicat trouve l'idée intéressante. L'Employeur fera le suivi auprès du SBI. <u>B.M. prorata vacances</u> L'Employeur désigne Kariane pour la prise en charge de ce dossier. Un retour sera fait au Regroupement. <u>A.D. accomodement</u> Le Regroupement propose un règlement, soit 2 journées en présentiel au 100, rue Edmonton qui est le port d'attache de l'Employé et pour les autres journées du mois, réserver un espace de bureau pour le mois complet (au lieu de quotidien) au 144, boul. de l'Hôpital avec les outils ergonomiques dont il a besoin. L'Employeur doit vérifier si c'est possible de réserver pour 1 mois au même bureau dans le système. L'Employé a été avisé de cesser d'en parler constamment lors des rencontres devant tout le monde. Le Regroupement mentionne que les bureaux partagés du 144, boul. de l'Hôpital ne sont pas très occupés, donc personne ne sera brimé. Le Regroupement suggère un essai de 3 mois et on ajustera s'il y a lieu. L'Employeur va vérifier auprès des gens qui s'occupent du projet et fera un retour.		
--	--	--	--

	<u>S.C. iniquité</u> Le Regroupement mentionne que dans le PV de septembre dernier, une demande afin que quelqu'un du bon département communique avec l'Employé et ça n'a pas encore été fait. L'Employeur va vérifier.		
5.	Sous-traitance – Regroupement Le Regroupement a vu et constaté une situation et veut en faire part à l'Employeur. On a constaté l'embauche d'un professionnel pour l'équipe du centre-ville pour Mme Catherine Bellemare. À la lecture d'un document d'appel d'offres, Marie-Claude constate que c'est plutôt une offre d'emploi et que ça ressemble beaucoup à un poste de coordonnateur Fêtes et festivals. Selon le syndicat il s'agirait davantage d'un surcroît de travail de 2 ans. Le Regroupement veut comprendre cette démarche et demande à l'Employeur de vérifier afin de pouvoir donner des explications. Maxine prendra en charge le dossier. Des vérifications seront faites.		
6.	Varia Aucun.		
7.	Prochains CRT - 17 décembre 2025 à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS - 28 janvier 2026 à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS - 25 février 2026 à 13 h 30 – Salle Lafontaine/TEAMS - 25 mars 2026 à 13 h 30 – Salle Mont-Bleu/TEAMS		
8.	Fermeture de la séance à 15 h 21.		