

COMPTE RENDU DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU – TENUE VIRTUELLEMENT LE 25 FÉVRIER 2025

1. OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Ouverture de l'assemblée générale annuelle 2025, à 18h34, avec la participation virtuelle de 40 membres, le quorum est constaté. D'autres membres ont continué de rejoindre l'assemblée durant celle-ci.

L'ouverture de l'assemblée générale a été proposée par Marie-Chantal Paraskevas et secondée par Yves Dionne.

2. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

La présidente, Marie-Claude Provencher, remercie les membres de leurs présences et cède la parole à M. Henry Gagné afin qu'il anime l'assemblée générale en débutant par l'adoption de l'ordre du jour.

L'ordre du jour, tel que soumis précédemment, est présenté. Il comprend les éléments suivants :

- Ouverture de l'assemblée
- Adoption de l'ordre du jour
- Acceptation des nouveaux membres
- Adoption du procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 20 février 2024
- Mot de bienvenue de la Présidente
- Bilan du RPVG par les membres du comité exécutif
- Élections
- Varia
- Fermeture de l'assemblée

Marie-Chantal Paraskevas a proposé l'adoption de l'ordre du jour et a été secondée par Nicolas Grenier.

Adopté à l'unanimité.

3. ACCEPTATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Il est proposé par Véronique Martin et secondé par Benoit Marleau que tous les nouveaux membres ayant signé le formulaire d'adhésion et ayant payé leurs frais d'entrée ainsi que leur cotisation syndicale soient acceptés à titre de membres en règle du Regroupement.

Adopté à l'unanimité.

4. LECTURE ET ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA DERNIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU 3 FÉVRIER 2022

Le procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 20 février 2024 a été distribué aux membres dans les invitations à cette assemblée afin qu'ils puissent en prendre connaissance à l'avance. Il est demandé s'il y a des commentaires ou des demandes de modifications au procès-verbal soumis. Aucun commentaire n'étant formulé, il est proposé d'adopter le procès-verbal tel que soumis.

Marie-Chantal Paraskevas a proposé l'adoption du procès-verbal et a été secondée par Geneviève Michon.

Adopté à l'unanimité.

5. MOT DE BIENVENUE DE LA PRÉSIDENTE

La Présidente Marie-Claude Provencher prend la parole pour souhaiter à nouveau la bienvenue à tous les membres et fait un bref constat de l'état général. Elle présente les membres de l'exécutif l'accompagnant:

- Christian Allard, Vice-président
- Sylvain Fléchais, Représentant syndical
- Henry Gagné, Conseiller FSIC
- Audrey Aubin, Conseillère FSIC

6. BILAN DU RPVG PAR LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

CRT

M. Gagné mentionne que sept (7) rencontres du comité de relations de travail (CRT) ont eu lieu en 2024. Il souligne que les comités de relations de travail sont le forum privilégié servant à traiter et discuter de divers enjeux liés à l'application des termes de la convention collective, ainsi que diverses problématiques et préoccupations. Les procès-verbaux des CRT sont publiés sur le site web du Regroupement suivant chaque rencontre.

Comité d'évaluation

L'un des comités qui requièrent le plus de ressources à l'exécutif du RPVG. Cinq représentants du Regroupement travaillent en collaboration avec les représentants des ressources humaines de la Ville. Lors de la dernière année, 'ensemble des postes compris au sein du Regroupement ont finalement fait l'objet d'une analyse. Environ une cinquantaine de nouveaux postes ont été évalués cette année, dont quatre demandes de réévaluation formulées par des membres. L'exécutif rappelle qu'il existe une période en début d'année durant laquelle, un membre estimant que le poste qu'il occupe a subi des modifications importantes,

peut soumettre une demande de réévaluation. Un courriel est envoyé à chaque membre en décembre et en janvier.

Question A.G.: A.G. se questionne par rapport aux évaluations de certains postes lorsque ceux-ci sont identiques, avec exactement les mêmes tâches et responsabilités, mais qu'ils se voient attribuer des classifications différentes. Il mentionne que l'un est classé en classe 4, tandis que l'autre est en classe 3. Il souhaite savoir dans quelle mesure les "attendus" peuvent différer.

Réponse du RPVG : Il est souligné qu'à première vue, il est plutôt surprenant que les deux postes ne soient pas classés de la même manière. Il mentionne qu'il lui est impossible de répondre à cette question sur le champ et qu'il serait préférable de soumettre les deux descriptions de poste via le site web du RPVG. Une analyse plus approfondie par le comité pourra être effectuée et une réponse lui sera donnée.

Question É.M.: Au sujet des descriptions de poste, pour certain, l'on parle d'un sommaire, mais É.M. se demande s'il existe des descriptions détaillées des tâches, car l'affichage actuel semble plutôt général.

Réponse du RPVG : Ce sommaire est un résumé qui peut parfois être incomplet ou un peu ancien. Il est censé exister une description détaillée des tâches, mais parfois cette description n'est pas toujours disponible. Les ressources humaines travaillent actuellement en vue d'éventuellement fournir à tous les professionnels une description détaillée. Il est mentionné que si cela représente un enjeu pour lui, qu'il peut envoyer un courriel : info@rpvg.ca ou directement aux ressources humaines.

Question de S.C. : S.C. se questionne sur le fonctionnement et le traitement des demandes lorsque le même poste est présent dans différents services. Elle donne l'exemple, des 4 postes de Contrôleur de la ville, qui sont dans des services différents. Est-ce que, si l'un d'entre eux fait une demande de réévaluation, les trois autres seront également évaluées?

Réponse du RPVG : Lorsque le poste est multiservice, il peut y avoir des différences selon les contextes. Chaque poste est évalué en fonction des spécificités du service, mais il est important de mentionner au comité les différences observées. Le comité peut parfois avoir des difficultés à voir lesdites différences de façon claire sur papier, mais votre apport pourrait être pris en compte en vue d'un ajustement.

Question de S.C. : S.C. remarque qu'en 2024, les intitulés de certains postes sur nos sites d'emploi ont changé. Elle se demande quel est l'impact réel et si leurs postes seront réévalués.

Réponse du RPVG : La question sera adressée lors du prochain comité d'évaluation. Il est essentiel de partager avec le comité tout changement, incluant ceux au sein des différents services, car des ajustements peuvent être effectués

en temps réel. Dans certains cas, ce qui semble insuffisant lors d'une première demande d'évaluation pourrait engendrer une modification à la troisième demande par le cumul de l'évolution de l'emploi.

Question de V.L. : V.L. souhaite savoir combien de demandes de réévaluation ont été reçues cette année.

Réponse du RPVG : Le comité d'évaluation a reçu 7 demandes cette année. Les membres peuvent soumettre leurs demandes, et la ville peut également en soumettre. Après qu'une demande est envoyée, un membre du comité prend contact avec un titulaire du poste pour obtenir plus de détails. Le formulaire de demande sert à signaler le besoin de réévaluation, mais c'est lors de l'entretien que le comité compile toutes les informations nécessaires afin de s'assurer que les attendus du poste sont bien compris.

Question de V.L. : Après avoir examiné le formulaire, elle constate qu'il y a peu d'espace prévu pour fournir des explications détaillées et des justifications complètes concernant la demande de réévaluation.

Réponse du RPVG : Il est toujours possible d'ajouter des pièces jointes au formulaire si celui-ci ne permet pas de fournir suffisamment d'informations. Le comité prend en compte l'ensemble des documents soumis afin de procéder à une évaluation complète et précise.

Question de V.L. : Elle souhaite connaître le délai habituel pour traiter les demandes de réévaluation. De plus, elle aimerait connaître l'impact si ce délai ne venait qu'à être dépassé.

Réponse du RPVG : Le comité d'évaluation s'efforce de traiter les demandes de réévaluation dans un délai de 45 jours. Toutefois, ce délai peut être allongé en fonction de la complexité des demandes, des éléments à examiner ou encore de certains imprévus. Il est important de noter qu'il n'y a pas de conséquence négative si les délais sont prolongés, car, si un ajustement doit être fait, celui-ci est rétroactif à la date de la demande.

Bilan des griefs déposés en 2024

En 2024, aucun grief collectif n'a été déposé. Les trois griefs soumis étaient de nature individuelle. Les griefs ont été réglés à la satisfaction des salariés concernés. Aucun arbitrage n'a été nécessaire.

Dossiers en santé et sécurité (SST)

Depuis la fin de la pandémie de COVID-19, le nombre de dossiers en santé et sécurité a augmenté. En 2024, neuf (9) dossiers ont été déposés par des travailleurs et travailleuses. Les dossiers sont en traitement, selon la contestation des parties impliquées (ville, mutuelle de prévention, ou CNESST).

Rencontres disciplinaires

Depuis quelque temps, le nombre de rencontres disciplinaires a considérablement augmenté. Les raisons les plus fréquentes sont l'insubordination, la discrimination et le harcèlement. Il est à noter que plus de la moitié des plaintes de harcèlement et discrimination sont interpersonnelles et horizontales.

Climat organisationnel et gestion des conflits

Des difficultés ont été observées au sein du service des communications. Une enquête est en cours pour identifier les causes sous-jacentes de ces problèmes et apporter des solutions afin de restaurer un environnement plus sain et productif. Par ailleurs, des tensions ont également été constatées dans certains services, en particulier au sein du service des arts. Nous surveillons l'évolution des situations afin d'intervenir rapidement le cas échéant.

Semaine supplémentaire

Cette année, plus de 30 demandes ont été soumises. 100 % de celles-ci ont encore été acceptées cette année.

Commentaire d'un membre : Une communication officielle de la direction lui a été envoyée. Dans cette communication, il était précisé que, bien que les employés aient droit à une semaine supplémentaire pour compenser les heures supplémentaires effectuées, la direction mettait tout en œuvre pour éviter que les professionnels ne soient dans l'obligation de soumettre une telle demande et certains se sentent réticents à demander cette semaine supplémentaire par crainte de la réaction des gestionnaires et de représailles.

Réponse du RPVG : Il existe effectivement une certaine réticence chez certains gestionnaires, où des responsables estiment que la demande de semaine supplémentaire pourrait nuire à l'image du service. Cette mentalité, bien que regrettable, persiste encore dans certains services et a été maintes fois dénoncée en CRT. Toutefois, il est rappelé que la semaine supplémentaire est une condition négociée et que les membres sont pleinement en droit de faire cette demande. Lorsqu'il y a une réticence, les gestionnaires concernés sont rencontrés et des interventions sont menées à un niveau supérieur pour les sensibiliser à l'importance de respecter cette clause de la convention collective. De plus, il est rappelé que, même si des difficultés surviennent pour faire signer les formulaires, le RPVG et les RH peuvent intervenir pour s'assurer que la demande soit traitée correctement.

Commentaire d'un membre : Il soulève aussi la difficulté de se conformer à la demande de son gestionnaire à reprendre son temps de congé supplémentaire dans la même semaine, étant donné ses nombreuses responsabilités professionnelles et son nouveau poste.

Réponse du RPVG : L'objectif de la semaine supplémentaire est de permettre aux employés de compenser, entre autres, l'accumulation de travail pendant votre absence, puisque vos tâches ne sont pas prises en charge par d'autres durant cette période. À votre retour, vous vous retrouvez donc dans une situation où vous

devez effectuer du travail supplémentaire pour rattraper ce qui n'a pas été fait. Il est important de rappeler que, si la prise de ce congé s'avère impossible, il est possible de transférer ces heures supplémentaires dans la banque de retraite, offrant ainsi une certaine flexibilité dans l'utilisation de ce droit. Le regroupement souligne que, dans tous les cas, les demandes doivent être soumises, et que l'exécutif est disponible pour soutenir les employés, y compris en cas de difficultés avec les gestionnaires. Vous êtes donc encouragés à faire cette demande sans hésitation.

Mise à jour du site web

Lors de la réunion exécutive de janvier dernier, l'exécutif a soulevé la nécessité de rafraîchir le site, notamment en raison de la présence de vieux textes et la présence d'informations obsolètes. Nous avons donc procédé à un nettoyage.

7. ÉLECTION

Conformément aux statuts et règlements, les postes de l'exécutif sont soumis à une élection en alternance pour des mandats de 2 ans.

Actuellement, Marie-Claude Provencher occupe le poste de Présidente, Christian Allard, celui de Vice-Président, et Sylvain Fléchais celui de Représentant.

Les postes de Président et de Représentant doivent donc être soumis à l'élection. Les membres actuels de l'exécutif annoncent qu'ils souhaitent briguer leur poste à nouveau. Henry Gagné demande s'il y a des gens qui souhaiteraient postuler à l'un de ces postes. Si des candidatures se présentent, la procédure électorale sera ouverte ce soir.

En l'absence d'opposition, nous pouvons considérer le tout comme un vote de confiance envers l'exécutif en place. Nous vous remercions pour votre confiance renouvelée. Sur une note plus personnelle, M. Gagné a tenu à souligner l'importance et la qualité de leur travail au quotidien pour défendre vos intérêts, répondre à vos questions et offrir un service de qualité.

8. VARIA

Demande d'ajout de sujets : M. Gagné demande s'il y a des sujets à ajouter avant qu'il n'ajoute un point au varia en précisant qu'il ne souhaite pas influencer les participants par son ajout.

Question de L.F. : Il soulève une question concernant la clause 15.07. Celui-ci demande des précisions sur la définition des « responsabilités additionnelles et de l'accroissement significatif de la charge de travail », ainsi que des clarifications sur les critères pour réclamer cette prime.

Réponse du RPVG : Plusieurs précédents existent à ce sujet. Des demandes ont effectivement été acceptées et des professionnels bénéficient actuellement de cette prime. Il est important de faire la distinction entre les semaines

supplémentaires et les primes. Lorsqu'un professionnel doit assumer temporairement des responsabilités supplémentaires à la demande de sa direction, cela relève des attentes accrues (et non des heures supplémentaires).

La convention contient d'autres clauses relatives aux primes, notamment l'article 15.04, qui prévoit une prime en cas de promotion temporaire (par exemple lorsqu'un professionnel occupe les fonctions d'un poste de cadre). Les primes peuvent parfois se chevaucher, c'est pourquoi elles doivent être évaluées de manière individuelle. Il est important de rappeler que les primes ne servent pas à compenser les heures supplémentaires, mais à compenser les attentes et l'accroissement de responsabilités spécifiques et la charge de travail.

9. FERMETURE DE LA RÉUNION

La prochaine assemblée générale annuelle est prévue pour février 2026 et cela correspond à la dernière année de la convention collective avant son renouvellement. Il serait convenu que cette assemblée soit faite en même temps que celle prévue pour recueillir les demandes. Ces assemblées suscitent généralement un grand intérêt, car elles permettent aux membres de soumettre leurs demandes en vue de la renégociation de la convention collective.

Pour le moment, l'exécutif se questionne sur la formule à adopter pour la gestion de cette assemblée, car, historiquement, elles se tenaient très en avance, parfois dès le mois de juin. Toutefois, il a été observé que l'intervalle entre la réunion et le début des négociations est souvent trop long. L'objectif est d'éviter une longue période d'attente entre la prise de demandes des membres et le début des négociations avec la Ville.

La Présidente, Marie-Claude Provencher, remercie les membres pour leur participation et l'acceptation de leur part à ce que l'assemblée puisse se faire virtuellement. Elle conclut en soulignant une meilleure affluence (53 membres) par rapport à l'année précédente.

La fermeture de l'assemblée générale 2025 est proposée par Sylvie Crépaud à 19h27.