



**Support Staff
Classification Review
Committee**

**Le personnel de soutien
Comité d'examen de la
classification**



Questions et réponses – Questions d'ordre général

Pourquoi il y a-t-il un nouveau plan d'évaluation?

En réponse aux réserves que le personnel de soutien, les gestionnaires et les arbitres ont émises sur le système actuel de classification/de points, l'employeur et le syndicat ont convenu d'effectuer un examen conjoint du plan. Ils ont conclu qu'il était périmé et ne représentait pas adéquatement l'évolution du rôle et du travail associés aux postes du personnel de soutien.

Comment a-t-on formulé le plan?

Le plan a été créé par un comité mixte, composé de membres du syndicat et de l'employeur, appelé Comité d'examen de la classification (CEC). Le CEC a amorcé ses travaux en 2001 et, avec l'aide de consultantes et consultants spécialisés en évaluation des emplois, il a examiné d'autres méthodes d'évaluation avant d'opter pour un plan axé sur la « cotation numérique ».

Ce plan a été spécialement conçu pour les postes du personnel de soutien du réseau collégial.

Qui est visé par le nouveau plan?

Le nouveau plan servira à évaluer tous les postes à temps plein de l'unité de négociation du personnel de soutien au sein du réseau collégial.

Quelles démarches a-t-on prises pour garantir la qualité du système d'évaluation?

L'élaboration du nouveau système prévoyait un grand nombre d'étapes, notamment :

1. En se basant sur les critères convenus, le CEC devait déterminer s'il était possible d'actualiser le système actuel. Cette étude a confirmé qu'un remaniement, même majeur, du système actuel ne fonctionnerait pas.
2. Le CEC a étudié d'autres méthodes d'évaluation avant d'opter pour un plan axé sur la « cotation numérique ».
3. Des travaux exhaustifs ont ensuite été effectués pour personnaliser le système et l'adapter au réseau collégial.
4. Le système proposé a été mis à l'essai dans trois collèges (Canadore, Conestoga et Georgian). En se basant sur les résultats, on a apporté d'autres modifications au système.
5. L'essai final exigeait que le CEC utilise des FDT fournis par les collèges, les évalue à l'aide du nouveau système et analyse les résultats.
6. Pour formuler les outils d'évaluation, on s'est servi des définitions convenues pour le manuel d'évaluation.
7. On a ensuite élaboré un processus de mise en œuvre, des critères et des lignes directrices.

Quelles sont les différences entre l'ancien et le nouveau plan?

Le nouveau plan comprend onze facteurs spécifiquement conçus pour le réseau collégial. La structure de la tranche salariale est également différente, car elle se fonde sur un système d'échelon alpha A – K. Le système a la particularité de pouvoir reconnaître les compétences occasionnellement requises dans l'exercice des fonctions. La convivialité du système et les définitions convenues comptent parmi les autres différences majeures.

De plus, le nouveau plan n'a pas recours à des titres de classification ni à des postes atypiques. Une tranche salariale est assignée en fonction de l'évaluation du FDT.

Devra-t-on mettre à jour ou réécrire les descriptions de tâches?

Oui. L'actuelle section concernant les Tâches et responsabilités ne changera peut-être pas, mais la façon dont un poste est décrit pour les autres sections est différente. Dans bien des cas, ces nouveaux renseignements n'étaient pas recueillis ni envisagés dans l'ancien FDT.

Qu'arrivera-t-il aux classifications actuelles?

Le nouveau plan n'a pas recours à des titres de classification. Une tranche salariale est assignée en fonction de l'évaluation du FDT.

Comment identifiera-t-on un poste?

Le collègue assignera les titres de poste, selon le cas.

Qui est responsable de la réécriture du FDT?

Au bout du compte, il incombe à l'employeur de déterminer les tâches qui doivent être accomplies. L'idéal serait que la superviseure ou le superviseur et la ou le titulaire contribuent à la rédaction du FDT. Les superviseures et superviseurs déterminent ce qui doit être accompli et il leur incombe d'assigner les tâches. Les titulaires savent ce qu'ils font tous les jours. Ensemble, ils peuvent dégager un profil plus complet et exact du poste.

Le salaire horaire d'une personne sera-t-il affecté si le poste n'a pas changé?

Dans la majorité des cas, si le FDT reflétait adéquatement le poste et que celui-ci était correctement évalué, il ne devrait pas y avoir de changements importants au salaire horaire de la ou du titulaire.

Qu'arrive-t-il si un salaire inférieur est assigné au poste?

Le CEC a convenu que toute personne dont le salaire horaire est négativement affecté sera assujettie à une disposition relative aux droits acquis (aussi dite « clause grand-père »).

Qu'entend-on par « clause grand-père »?

Selon le CEC, « clause grand-père » signifie que le poste a été évalué selon une tranche salariale inférieure, mais que la ou le titulaire du poste conservera son taux de salaire horaire supérieur pendant qu'elle ou il occupera le poste. Aux fins de l'article 15 (Procédure de mise à pied et de rappel), les droits de la ou du titulaire commenceront à sa tranche salariale dite « grand-père » et non pas à la tranche salariale du poste.

La ou le titulaire et la superviseure ou le superviseur contribueront-ils à l'évaluation du FDT?

Cela dépendra du collègue et de la méthode qu'il adopte pour évaluer les FDT. Étant donné la somme de travail requise et la marge de temps, il se peut que cela ne soit pas possible.

Quel processus a été prévu pour les cas où une employée ou un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation de son poste?

L'actuel processus décrit à l'article 18 de la convention collective sera en place dès que la mise en œuvre du nouveau système sera achevée.

Quand le nouveau système de classification sera-t-il mis en œuvre?

La formation portant sur l'utilisation du système, notamment sur la rédaction des FDT, débutera peu après la ratification de la convention collective. La date d'entrée en vigueur du système dépendra de la date à laquelle les négociations actuelles prendront fin.

Comment le système sera-t-il mis en œuvre?

Le CEC offrira une formation sur le nouveau système et la rédaction des FDT aux représentantes et représentants des ressources humaines et des sections locales. Se servant du modèle de « formation des formateurs », le CEC fournira aux responsables des ressources humaines le matériel dont ils auront besoin pour offrir aux superviseures et superviseurs ainsi qu'aux employées et employés une formation portant sur les composantes du nouveau système et la rédaction des FDT.

En même temps, les responsables des ressources humaines devront mettre en place un processus d'évaluation des FDT.

Fournira-t-on des documents ou de l'information sur le nouveau système avant la séance de formation destinée au personnel des ressources humaines et des sections locales?

Le CEC publiera une série de questions et réponses avant la séance de formation.