

Emplois de complexité supérieure***Un premier portrait de la mise en œuvre de la Directive***

Peu de ministères et d'organismes ont terminé l'opération.

À ce jour, 22 porte-parole de CMRP ou représentantes et représentants de CMOT ont obtenu des informations de leurs vis-à-vis patronaux sur l'implantation de la Directive sur les emplois de complexité supérieure. Ces 22 organisations regroupent 9 996 des 15 998 cotisantes et cotisants du secteur de la fonction publique du SPGQ, soit 62 %.

Selon les informations recueillies, seulement six ministères et organismes pourraient avoir terminé l'opération avant janvier 2007 : le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF), le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), la Société d'habitation du Québec (SHQ) et le ministère des Transports (MTQ).

La difficulté d'obtenir des informations est bien réelle

Le moyen le plus souvent utilisé par les ministères et organismes (12/22) pour informer l'ensemble du personnel, y compris en région, a été de faire parvenir une lettre aux gestionnaires les enjoignant d'informer les professionnelles et professionnels de l'implantation de la Directive.

Manque d'information de la part des ministères et organismes.

À ce jour, l'Intranet a été utilisé seulement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère des Transports du Québec (MTQ), la Société d'habitation du Québec (SHQ), le ministère de la Justice et la Commission des normes du travail (CNT). On y retrouve la démarche retenue par les autorités ministérielles ou le texte de présentation de la Directive.

Nous avons mentionné au SCT qu'il était inconcevable, à ce stade-ci du processus, alors que la Directive est officiellement en vigueur depuis le 1^{er} décembre et qu'il y a la mise en place d'un comité ministériel d'évaluation, que des ministères et organismes négligent d'informer leur personnel professionnel de l'entrée en vigueur de la Directive ainsi que de leur démarche et de leur échéancier de travail. Nous espérons que le SCT passera à l'action et qu'il invitera, par voie de communiqué, les ministères et organismes à s'acquitter de cette première obligation : informer les professionnelles et professionnels du SPGQ.

Pas de vague déferlante de demandes individuelles d'évaluation d'emploi

Au 12 décembre 2006, 118 demandes d'évaluation selon l'article 26 de la Directive avaient été comptabilisées à Tourisme Québec, la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail (CSST), la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP), le ministère du Revenu et le ministère de la Justice. Cela nous semble peu alors que le modèle de lettre type accessible dans notre site Internet pour demander l'évaluation de son emploi a été téléchargé par plus de 618 personnes depuis le début de septembre 2006.

Peu de demandes individuelles d'évaluation de son emploi.

L'expérience pertinente de niveau professionnel acquise hors de la fonction publique est reconnue

Plusieurs professionnelles et professionnels ont informé le Syndicat que leur ministère ou organisme ne reconnaissait pas l'expérience pertinente de niveau professionnel acquise hors de la fonction publique pour leur désignation à un emploi de niveau « expert » ou « émérite ».

Or, lors d'une rencontre avec les représentantes et représentants du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) tenue le 13 décembre dernier, ces derniers réitéraient que les ministères et organismes gouvernementaux pouvaient reconnaître l'expérience pertinente de niveau professionnel acquise non seulement au sein, mais également hors de la fonction publique. Il est clair pour le SCT que l'expérience pertinente n'est pas l'équivalent du service continu dans la fonction publique. C'est cette orientation qui a été transmise au personnel des directions de ressources humaines lors des séances de formation tenues en septembre et octobre derniers.

Oui, l'expérience hors fonction publique compte.

Le contingentement ministériel est jugé secret

La moitié des ministères et organismes répondants (11/22) ont refusé de dévoiler leur contingentement ministériel aux représentantes et représentants syndicaux, prétextant qu'ils se conformaient à la consigne reçue du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) de ne pas le divulguer.

De plus, le tiers des ministères et organismes répondants (7/22) ont déclaré que leur contingentement ne permettra pas de reconnaître tous les emplois de complexité supérieure. Pour les autres, ils estimaient qu'il était difficile de

Le contingentement ne permet pas de reconnaître tous les emplois de complexité supérieure.

Une mesure autofinancée par les ministères et organismes.

Le SPGQ poursuit sa veille sur l'évaluation des emplois.

répondre à cette question, puisqu'ils ne connaissent pas les résultats des travaux des comités ministériels d'évaluation des emplois.

Par ailleurs, le contingentement gouvernemental établi à 25 % des emplois professionnels pour l'ensemble des ministères et organismes constitue un plafond et non un plancher. Le SCT a déclaré qu'il s'était gardé une marge de manœuvre qu'il distribue présentement aux ministères et organismes qui ont fait des demandes d'ajustement de leur contingentement initialement attribué en octobre dernier.

De plus, lors de cette rencontre, le SCT a réaffirmé que les sommes d'argent allouées à l'octroi des majorations de 110 % du traitement pour les emplois de niveau « expert » et de 115 % pour les emplois de niveau « émérite » seraient prises à même les crédits des ministères et organismes gouvernementaux. Il s'agit d'une mesure autofinancée.

La transparence du processus mise à rude épreuve

Alors qu'en octobre quelques ministères et organismes avaient accepté la présence d'observatrices ou observateurs syndicaux lors des réunions des comités ministériels d'évaluation des emplois, la totalité des ministères et organismes répondants n'ont pas accepté cette présence. Ils respectent la consigne de refus qu'ils ont reçue en novembre de la part du SCT, estimant qu'il s'agit de leur droit de gérance exclusif.

Les représentantes et représentants du SCT ont confirmé qu'un communiqué avait été envoyé aux directions des ressources humaines afin qu'elles refusent la présence d'observatrices et d'observateurs syndicaux aux comités ministériels d'évaluation des emplois. Le SCT a déclaré que les directions des ressources humaines avaient le sens des responsabilités et qu'elles méritaient toute leur confiance pour bien s'acquitter de leurs tâches de mise en œuvre de cette Directive.

Nous avons évidemment déploré cette orientation. En effet, la présence syndicale aurait permis de s'assurer que le processus se déroule selon les règles de l'art, et ce, avec objectivité, impartialité et équité. Il ne s'agissait pas de cogestion mais bien d'observation.

Une attitude patronale plutôt décevante

À la lumière de ce premier portrait, nous constatons des lacunes sérieuses en ce qui concerne l'information à l'ensemble des professionnelles et professionnels visés par cette Directive ; la culture du secret est toujours à



Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

Info-express

Classification

Évaluation des emplois-fonction publique

2007-01-05

Bulletin électronique, vol. 04 n° 13

l'honneur et le droit de gérance se révèle un rempart pour certains gestionnaires, ce qui ne permet pas un dialogue franc et constructif en matière de relations professionnelles.

Avec l'implantation de cette Directive et l'abolition du système de primes jugé très arbitraire par les membres du SPGQ, l'employeur avait l'occasion de démontrer ses capacités en matière de nouvelle gouvernance. Les attitudes démontrées à ce jour n'augurent rien de bon quant aux résultats à venir. Aussi, dès janvier 2007, nous entendons continuer à questionner le processus d'évaluation des emplois, qui se révèle l'un des enjeux de la mise en œuvre de cette Directive. Pour prendre le pouls des ministères et des organismes, nous solliciterons à nouveau les porte-parole des CMRP et les représentantes et représentants des CMOT afin de suivre de près le processus d'évaluation des descriptions d'emplois ainsi que la titularisation de professionnelles et professionnels à des postes de complexité expert et émérite.

Ce que nous visons :

LA TRANSPARENCE – L'IMPARTIALITÉ – L'ÉQUITÉ

Luce Bernier
Première vice-présidente
Responsable du dossier de la classification, équité et relativité salariales