

Oui, la description d'emploi à jour doit être fournie à chaque employée et employé

Demande d'évaluation de la part de l'employée ou de l'employé

Plusieurs membres nous ont fait part d'irrégularités concernant la demande d'évaluation de leur emploi qu'elles ou ils ont faite soit à leur supérieur immédiat, soit au sous-ministre, soit à leur dirigeant d'organisme.

En vertu de l'article 26 de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, toute personne qui croit occuper un emploi de complexité supérieure peut demander par écrit au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme une évaluation ou une réévaluation de son emploi en y joignant les motifs qui appuient sa demande. Cette demande est légitime et le SPGQ considère qu'elle peut être faite en tout temps et non seulement après le 30 novembre 2006.

En effet, même si la nouvelle Directive n'entre en vigueur que le 30 novembre 2006, plusieurs étapes d'implantation ont été réalisées par l'employeur. Il ne saurait être question de limiter cette seule possibilité du personnel de se prévaloir d'une demande d'évaluation et de désignation à un emploi de complexité supérieure. Cette interprétation patronale ne rend pas justice à l'esprit de l'entente intervenue entre le SPGQ et le gouvernement du Québec en juillet dernier. Aussi, nous invitons tous les membres qui, après consultation de la Directive et des annexes décrivant les critères du niveau expert et émérite, croient occuper un emploi de complexité supérieure à faire leur demande dès maintenant.

Refus du gestionnaire de remettre la description d'emploi

Plusieurs membres nous ont signalé le refus de leur gestionnaire immédiat de leur remettre leur description d'emploi. Plusieurs raisons sont invoquées : le manque de temps, le quota de l'unité administrative, l'après 30 novembre, leur recommandation déjà effectuée pour les postes de leur unité administrative, etc.

Plusieurs membres ont constaté des irrégularités.

N'hésitez pas faire maintenant une demande d'évaluation si votre poste pourrait correspondre à un emploi de niveau expert ou émérite.

**Toute personne qui fait
une demande
d'évaluation de son
emploi y a droit.**

S'il est vrai que la responsabilité du gestionnaire est de déterminer le contenu des emplois (tâches, responsabilités, etc.), il est également vrai que, en vertu de l'article 27 de la nouvelle Directive, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est tenu de remettre aux personnes qui font une demande d'évaluation leur description d'emploi. Cette dernière doit être conforme aux tâches exigées de l'employée ou de l'employé.

Dans le cas où le gestionnaire immédiat refuserait de remettre la description d'emploi, nous demandons aux membres lésés d'écrire au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme pour rapporter ce refus et demander de corriger la situation rapidement.

Faut-il rappeler que ce ne sont pas les gestionnaires qui procèdent à l'évaluation des emplois mais bien un ou des comités ministériels d'évaluation auxquels les gestionnaires immédiats ne peuvent participer s'ils ont recommandé des emplois de leur unité administrative (article 12.1).

Le SPGQ compte sur un traitement équitable des demandes provenant de ses membres lors de l'évaluation de ces descriptions d'emploi. Toutes les demandes d'évaluation d'emploi doivent être transmises aux comités ministériels d'évaluation et non seulement celles qui sont approuvées et signées par les gestionnaires immédiats et hiérarchiques.

**Un traitement équitable
des demandes,
cela va de soi !**

Refus du gestionnaire de transmettre les commentaires émis par l'employée ou l'employé sur sa description d'emploi

Plusieurs membres rapportent que leur gestionnaire ne les a pas consultés sur leur description d'emploi, ont refusé qu'elles ou ils fassent des commentaires sur leur description d'emploi et ont envoyé des descriptions d'emploi qui datent de plusieurs années aux fins d'évaluation.

En vertu de l'article 27 de la Directive, l'employée ou l'employé qui fait une demande d'évaluation de son emploi doit prendre connaissance du contenu de sa description d'emploi et peut y annexer ses commentaires. Sa description d'emploi ainsi que ses commentaires

sont transmis au comité d'évaluation prévu à l'article 12 de la Directive. Les dossiers doivent être récents et complets.

Les contingentements ministériels sont attribués

Au début novembre, plusieurs membres des comités ministériels de relations professionnelles (CMRP) ou de comités sur l'organisation de travail (CMOT) ont mentionné que leurs vis-à-vis patronaux n'étaient pas en mesure de dire quel était le contingentement attribué par le Secrétariat du Conseil du trésor à leur ministère ou organisme. Rassurez-les. Voici ce qu'il en est : lors de sa séance du 24 octobre dernier, le Conseil du trésor a adopté des modifications à sa Directive et a établi les contingentements ministériels. Les ministères et organismes en ont été informés dès le 25 octobre. Ces derniers devraient maintenant être en mesure de nous répondre. La transparence a bien meilleur goût !

Rapportez dès maintenant à votre déléguée ou délégué syndical toute irrégularité dont vous aurez connaissance dans ce processus !

Les membres du Syndicat exigent d'être informés, le plus tôt possible et de manière continue, par les directions des ministères et des organismes, sur l'échéancier et les étapes d'implantation de cette Directive. Le SPGQ réitère ses attentes en ce qui a trait à l'implantation de cette Directive :

RIGUEUR – TRANSPARENCE – ÉQUITÉ

Luce Bernier
1^{re} vice-présidente
Responsable du dossier de la classification
de l'équité et de la relativité salariales

La transparence a bien
meilleur goût !