



3 mai 2010

Plan d'emploi, fin d'une autre étape

Le processus de réévaluation des emplois, tel que convenu dans la lettre d'entente n° 3, arrive à sa fin, quelques dossiers restent à régler. Le comité paritaire s'attardera maintenant à l'harmonisation des descriptions de postes et à la réduction nominale des titres actuellement utilisés. Grâce au plan d'emploi, le comité pourra uniformiser les critères et les exigences pour un titre d'emploi donné.

Retour sur les faits

L'implantation du plan d'emploi a traversé diverses étapes ces dernières années. Il y a tout d'abord eu l'équité salariale qui a permis des correctifs au sein des emplois à prédominance féminine. Puis, le nouveau plan d'évaluation des emplois qui a donné un gain important. En 2007, la lettre d'entente n° 3 a mené à une révision sur demande de l'évaluation de certains emplois.

D'ailleurs, sur les 462 salariés qui ont déposé des demandes, 40 % ont eu gain de cause. Des 284 dossiers à l'étude, 25 % ont obtenu une augmentation due à la réaffectation ou à la réévaluation du poste. « Ce qui est un résultat particulièrement bon, indique Johanne Martel, conseillère syndicale du SFCP. Surtout lorsque l'on considère le travail qui a été fait en aval ».

Cas en litige

Aujourd'hui, il subsiste moins d'une vingtaine de postes en révision. Tous font l'objet de divergences au sein du comité paritaire composé de membres du syndicat et de représentants du service des ressources humaines d'Hydro-Québec. Les parties ont jusqu'au 15 septembre prochain pour s'entendre. Passé cette date butoir, les dossiers pourraient être portés en arbitrage par le syndicat.

Les plaignants rencontreront le syndicat au cours des prochaines semaines pour voir les

options qui s'offrent à eux. « Le syndicat n'a pas l'intention de faire des concessions dans les dossiers toujours en révision. Selon Mario Lupien, vice-président du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, pour la région Centre et Nord du Québec, plusieurs intervenants sont à pied d'œuvre pour tenter des rapprochements avec la partie patronale dans chacun de ces dossiers. À défaut de s'entendre, il reviendra à l'arbitre de trancher. »

L'article 32

Les membres du comité doivent maintenant relever un grand défi, celui de faire vivre l'article 32 de la convention collective. « Grâce à cet article, nous détenons un droit de regard sur les emplois, sur nos emplois », explique Mme Martel.

L'article 32 de la convention collective sur l'évaluation des emplois permet à tout employé de soumettre une demande de révision lorsqu'il constate que **les fonctions principales et habituelles** de son emploi ont subi **des modifications significatives** et que ceci aurait pour effet **de modifier le niveau salarial de l'emploi ou la description initiale du poste occupé**. L'employé doit alors déposer une demande écrite de révision en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à sa description d'emploi. Cette demande doit être remise au supérieur immédiat avec copie au Syndicat.

Si vous désirez obtenir plus d'information ou vous faire conseiller à ce propos, les directeurs syndicaux sont là pour vous aider, et ce, en toute confidentialité. Demander de l'information ne vous engage en rien, toute procédure syndicale débute suite à votre consentement.