

Cette zone est volontairement blanche

Cette zone est volontairement blanche

Cette zone est volontairement blanche

ARTICLE 22 – ÉVALUATION DES EMPLOIS

22.01 La Direction convient de maintenir en vigueur pendant la durée de la présente convention collective le plan actuel d'évaluation des emplois, entré en vigueur à compter du 31 décembre 2005.

22.02 A) Il est du ressort exclusif de la Direction de déterminer le contenu des emplois et les exigences des emplois. Les exigences ou les compétences requises doivent être pertinentes et en relation avec le poste à combler.

B) Tout employé, à l'exception de l'employé sur un emploi du groupe D, aura la possibilité d'effectuer la majorité des tâches caractéristiques de son emploi.

- C) Compte tenu de ce qui précède, tout employé qui croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de classe de salaire ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits pourra loger un grief conformément à l'article 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes ».
 - D) Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.01 le grief pourra, en dernier ressort, être référé dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la décision du directeur ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet, aux arbitres prévus au présent article.
 - E) À la suite de 22.02 C) lorsqu'un grief est accueilli ou suite à une sentence arbitrale, la Direction doit se conformer au paragraphe 22.03 A), dans les trois (3) mois suivant le règlement du grief ou de la sentence arbitrale.
- 22.03** A) La Direction fait parvenir au Syndicat, la description et l'évaluation de l'emploi en indiquant la ou les régions ainsi que le ou les lieux de travail concernés ainsi que le nom du ou des titulaires s'il y a lieu. Elle fait parvenir aussi les titres et les numéros d'emplois abolis par la nouvelle description le cas échéant.
- B) Tout nouvel emploi dont l'évaluation provisoire a été envoyée au Syndicat est soumis à la présente procédure dans un délai de trois (3) mois de la date d'envoi au Syndicat de ladite évaluation provisoire.
- 22.04** La Direction et les trois (3) employés représentants permanents du Syndicat sur le comité, avec ou sans leur conseiller technique, doivent se rencontrer dans un délai maximum de six (6) mois de l'envoi prévu au paragraphe 22.03 A) pour discuter de la description et/ou de l'évaluation proposée. Compte tenu des discussions, la Direction peut modifier la description et/ ou l'évaluation. Suite à cette rencontre, la Direction doit répondre au Syndicat dans les quarante-neuf (49) jours.
- 22.05** A) Nonobstant les dispositions des articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes » et 16 – « Arbitrage », si le Syndicat n'est pas d'accord avec la description et/ou l'évaluation, il peut les référer aux arbitres avec copie à la Direction, dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la réponse obtenue à la suite de la rencontre prévue au paragraphe 22.04 ou, en l'absence d'une telle rencontre, dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de l'expiration du délai de six (6) mois prévu à 22.04, avec mention du degré demandé pour le ou les facteurs sur lequel ou lesquels il n'y a pas eu entente lors de cette rencontre.
- B) Une erreur technique dans la formulation de l'avis ou une erreur cléricale ne l'invalide pas. Elle doit être corrigée et la Direction informée au moins vingt-huit (28) jours avant la première séance d'arbitrage.
- C) Sauf entente contraire, l'arbitre désigné doit tenir la première séance d'enquête dans les soixante-trois (63) jours de la date prévue à 22.02 D) ou 22.05 A). Il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente-cinq (35) jours de la date où la preuve est terminée.
- 22.06** Pour la durée de la présente convention collective, messieurs Claude Martin et Denis Gagnon agissent comme arbitre à tour de rôle aux fins de l'application de cet article.
- 22.07** Advenant la non disponibilité d'un arbitre, l'autre le remplace. Si aucun des deux (2) ne peut siéger, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. À défaut d'entente, les parties demandent au Ministre du travail de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 22.08** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des emplois de même que toute autre disposition des présentes. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à part égale par les parties.
- 22.09** S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas à la description, bien que l'employé soit et demeure tenu par la Direction de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Direction d'inclure dans la description cet élément.

Dispositions générales

22.10 La Direction fait parvenir au Syndicat dans le plus bref délai, la description et l'évaluation lorsque ces dernières sont officielles, ainsi que la liste des emplois abolis.

22.11 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de la Direction et du Syndicat.

22.12 La Direction convient d'aviser à l'avance le Syndicat de tout changement dans les numéros d'emplois.

Regroupement d'emplois

22.14 A) La Direction s'engage à consulter le Syndicat avant de procéder à un regroupement d'emplois.

B) Un regroupement d'emplois est la fusion de plusieurs descriptions d'emploi qui ont déjà été décrites et évaluées officiellement.

C) Tous les regroupements doivent respecter les principes suivants :

1. Le regroupement doit tenir compte des différentes structures et doit être adapté au contexte local ;
2. La description issue d'un regroupement doit comprendre des tâches caractéristiques de responsabilités sensiblement équivalentes.

D) Advenant un désaccord sur un regroupement d'emploi, le Syndicat peut référer le cas à l'arbitrage aux arbitres d'évaluation et selon la procédure prévue au présent article 22 – « Évaluation des emplois ».

E) Le mandat de l'arbitre est soit de confirmer le regroupement, soit de l'infirmer s'il n'est pas raisonnable eu égard aux circonstances et s'il ne respecte pas la définition mentionnée au paragraphe B) et les principes énoncés au paragraphe C). L'arbitre n'a aucun mandat pour ajouter, soustraire, modifier ou amender les principes de regroupements, ni pour décider de regroupements autres que ceux proposés par la Direction.

22.15 Décision de la Commission

En cas d'une décision de la Commission de l'équité salariale influençant le programme ou le maintien de l'équité salariale, ayant un impact sur la relativité interne entre les emplois de l'unité d'accréditation, les parties s'entendent pour trouver une solution au problème soulevé par ladite décision.