

Foire aux questions des employés

Nouveau plan d'évaluation des postes couverts par l'IPPM

Une initiative conjointe de l'Institut professionnel du personnel municipal (IPPM) et de la Ville d'Ottawa

Janvier 2012

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

Table des matières

Mise en contexte	4
1. Pourquoi avons-nous besoin d'un nouveau plan d'ÉP de l'IPPM?	4
2. De quelle manière l'IPPM participe-t-il à l'élaboration du nouveau plan d'ÉP?	4
3. Que voulez-vous dire par « initiative conjointe »?	4
4. Quel est le mandat du comité directeur conjoint de l'IPPM?	4
5. Est-ce que d'autres comités prennent part à l'initiative?	5
6. Quel est l'échéancier pour la mise en œuvre du nouveau plan d'ÉP?	5
Processus d'évaluation des postes	5
7. Qu'est-ce que l'évaluation des postes ou ÉP?	5
8. En quoi le plan d'ÉP existant diffère-t-il du nouveau plan?	5
9. Le nouveau plan d'ÉP satisfait-il aux exigences relatives à l'équité salariale?	6
10. Quelles sont les phases de la mise en œuvre du nouveau plan d'ÉP?	6
11. Que sont les postes sélectionnés comme points de repère?	6
Processus de collecte de documentation relative aux postes	6
12. Est-ce que tous les postes couverts par l'IPPM feront l'objet d'un examen dans le cadre de ce nouveau plan d'ÉP?	6
13. Combien de postes sont représentés par l'unité de négociation de l'IPPM?	6
14. Quand mon poste devrait-il être examiné?	7
15. Qui est responsable de la rédaction des descriptions d'emploi?	7
16. Les employés participent-ils à l'examen de leur description d'emploi?	7
17. Quel processus les employés et gestionnaires doivent-ils suivre pour l'examen des descriptions d'emploi?	7
18. À quoi dois-je prêter attention en examinant ma description d'emploi?	7
19. Que se passe-t-il si ma description d'emploi ne décrit pas ce que je fais?	7
20. Quoi faire si je ne suis pas d'accord avec la description d'emploi finale?	8
21. Que se passe-t-il si je ne retourne pas la description d'emploi dûment signée dans les délais prescrits?	8

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

22. Pourquoi modifie-t-on certains énoncés de qualités?	8
23. Est-ce que les modifications apportées à l'énoncé de qualités pendant le processus de collecte de documentation relative aux postes auront une incidence sur moi?	8
24. Quelle sera l'incidence de la signature de la description d'emploi et de l'entrée en vigueur du nouveau plan d'ÉP sur moi?	8
Coordonnées.....	9
25. À qui puis-je m'adresser si j'ai d'autres questions sur le projet?.....	9

* Dans le présent document, le masculin a valeur de genre neutre.

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

La foire aux questions qui suit vise à répondre aux questions que peuvent se poser les employés à propos du projet d'élaboration du nouveau plan d'évaluation des postes (ÉP) de l'IPPM.

Mise en contexte

1. Pourquoi avons-nous besoin d'un nouveau plan d'ÉP de l'IPPM?

Le plan d'ÉP existant a été élaboré en 1993 pour l'ancienne région d'Ottawa-Carleton; bien qu'il ait fait l'affaire pendant de nombreuses années, il ne répond plus aux besoins de la Ville et de l'IPPM. Vu la croissance du nombre de postes des catégories professionnelles et de leur type au sein de la nouvelle Ville d'Ottawa, il est devenu difficile d'en faire une différenciation cohérente à l'aide du plan d'ÉP existant.

2. De quelle manière l'IPPM participe-t-il à l'élaboration du nouveau plan d'ÉP?

Le projet d'élaboration du plan d'ÉP de l'IPPM est une initiative conjointe de la Ville d'Ottawa et de l'IPPM. L'IPPM continue de participer activement à toutes les phases du projet. De plus, le projet est encadré par le comité directeur conjoint de l'IPPM, composé du directeur général de l'IPPM, de deux spécialistes principaux des relations de travail de l'IPPM, du gestionnaire de Rémunération et Avantages sociaux, du gestionnaire de programme de Conception organisationnelle et Évaluation des emplois, ainsi que du spécialiste de l'élaboration du plan d'ÉP.

3. Que voulez-vous dire par « initiative conjointe »?

Les parties ont accepté de travailler en partenariat pendant tout le projet, ce qui implique le partage de certains coûts. Le protocole d'entente établit la procédure pour ce faire et les étapes clés suivantes, pour lesquelles un consensus est nécessaire :

- Choix d'un plan d'ÉP et d'un conseiller
- Plan d'ÉP final (c.-à-d. mis à l'essai et personnalisé)
- Sélection et évaluation des postes utilisés comme points de repère; il s'agit de postes servant de modèles ou de références pour l'évaluation des autres postes
- Examen conjoint et consensus sur les résultats finaux de l'ÉP

4. Quel est le mandat du comité directeur conjoint de l'IPPM?

Ce comité doit fixer les objectifs du projet, assurer le suivi du projet, établir un échéancier et en faire le suivi, créer des comités de travail et en cerner le mandat, de même que prendre les décisions quant à l'utilisation des ressources, au choix des conseillers et à l'établissement de leurs tâches, puis superviser la mise en œuvre du nouveau plan d'ÉP après son approbation par les parties.

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

5. Est-ce que d'autres comités prennent part à l'initiative?

Un comité mixte d'évaluation et de notation des postes, composé de trois représentants de l'IPPM et de trois représentants des gestionnaires, a été créé en 2009 afin de mettre à l'essai le nouveau plan d'ÉP (plan du Hay Group) pour s'assurer qu'il permet l'évaluation de l'ensemble des postes couverts par l'IPPM.

6. Quel est l'échéancier pour la mise en œuvre du nouveau plan d'ÉP?

L'équipe du projet d'élaboration du plan d'ÉP procède actuellement à la collecte de documentation relative aux postes non sélectionnés comme points de repère. On s'attend à terminer ce processus d'ici la fin de 2012. La date convenue pour l'entrée en vigueur du nouveau plan d'ÉP est le 30 juin 2013.

Processus d'évaluation des postes

7. Qu'est-ce que l'évaluation des postes ou ÉP?

Grosso modo, on peut définir l'évaluation des postes, ou ÉP, comme un processus systématique d'établissement de la valeur relative des postes représentés par une unité de négociation donnée.

8. En quoi le plan d'ÉP existant diffère-t-il du nouveau plan?

Le plan d'ÉP de l'IPPM existant évalue les postes au moyen d'un système de points. Selon ce système, on établit 24 éléments ou facteurs communs aux postes, puis on attribue un nombre de points aux différents degrés ou niveaux définis pour chacun. Les points attribués pour chaque facteur sont additionnés pour obtenir le pointage total du poste. Les postes sont ensuite répartis selon des échelles de points pour les fins de la rémunération.

Le nouveau plan d'ÉP a été conçu à l'aide de la méthode Hay^{MD} pour l'ÉP. La méthode Hay^{MD} est une forme de comparaison de facteurs utilisée partout dans le monde pour évaluer une foule de postes différents dans divers secteurs, tant publics que privés. La méthode Hay^{MD} a été adaptée afin de déterminer les valeurs, la culture et le langage de la Ville et de l'unité de négociation de l'IPPM. Elle permet d'évaluer les facteurs suivants, communs à tous les postes couverts par l'IPPM :

- Savoir-faire
- Résolution de problèmes
- Responsabilisation
- Conditions de travail

L'évaluation d'un poste demande à la fois de comparer des postes en fonction de ces facteurs et d'utiliser des échelles et des définitions des facteurs et dimensions à divers degrés. Comme dans

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

le cas du système de points, on attribue à chaque poste un nombre total de points, puis on répartit tous les postes selon des échelles de points pour les fins de la rémunération.

9. Le nouveau plan d'ÉP satisfait-il aux exigences relatives à l'équité salariale?

Oui. Le nouveau plan d'ÉP constitue un système de comparaison non sexiste qui tient compte des quatre principaux facteurs, soit les compétences, l'effort, la responsabilisation et les conditions de travail. Les catégories de postes occupés par des femmes et des hommes dans chaque échelle salariale permettent toutes d'atteindre le maximum salarial en fonction du rendement.

10. Quelles sont les phases de la mise en œuvre du nouveau plan d'ÉP?

Un protocole d'entente établit les phases du projet et les processus conjoints qui y sont associés.

Voici les phases principales :

- Phase 1 : Choix d'un plan d'ÉP et d'un conseiller
- Phase 2 : Personnalisation et mise à l'essai du plan ainsi que sélection et évaluation des postes utilisés comme points de repère
- Phase 3 : Collecte de renseignements sur les postes et évaluation des postes non sélectionnés comme points de repère
- Phase 4 : Élaboration d'une structure salariale
- Phase 5 : Approbation par la Ville et l'IPPM
- Phase 6 : Mise en œuvre complète

11. Que sont les postes sélectionnés comme points de repère?

Il s'agit de postes servant de modèles ou de références pour l'évaluation des autres postes. Au départ, on se fonde sur ces postes pour concevoir un système d'ÉP et le modifier. Ces postes sont sélectionnés comme points de repère en fonction des critères suivants :

- Ils sont représentatifs de l'ensemble des postes représentés par l'unité de négociation.
- Ils sont représentatifs à la fois des postes à prédominance féminine et masculine.
- Ils sont facilement reconnaissables, bien connus et établis, en plus d'avoir une nature et une structure raisonnablement stables au fil du temps.
- On les trouve dans un grand nombre de municipalités.
- Chacun compte un nombre important de titulaires.

Processus de collecte de documentation relative aux postes

12. Est-ce que tous les postes couverts par l'IPPM feront l'objet d'un examen dans le cadre de ce nouveau plan d'ÉP?

Oui. Tous les postes couverts par l'IPPM seront examinés.

13. Combien de postes sont représentés par l'unité de négociation de l'IPPM?

L'unité de négociation de l'IPPM compte environ 400 postes.

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

14. Quand mon poste devrait-il être examiné?

L'équipe du projet d'élaboration du plan d'ÉP procède à l'examen des postes service par service et fait connaître son calendrier à cet effet par l'intermédiaire de bulletins trimestriels.

15. Qui est responsable de la rédaction des descriptions d'emploi?

Il revient aux gestionnaires de rédiger les descriptions d'emploi.

16. Les employés participent-ils à l'examen de leur description d'emploi?

Oui. Pendant le processus de collecte de documentation, les employés ont l'occasion d'examiner leur description d'emploi, de formuler des commentaires, puis de la signer.

17. Quel processus les employés et gestionnaires doivent-ils suivre pour l'examen des descriptions d'emploi?

- Le gestionnaire et le conseiller en ÉP examinent la description d'emploi existante et y apportent des modifications au besoin. Le gestionnaire envoie par courriel la description d'emploi révisée aux employés concernés.
- Les employés examinent la description d'emploi révisée, puis font parvenir leurs commentaires au gestionnaire ou la signent et la lui retournent dans les trois semaines suivant sa réception.
- Tous les commentaires des employés sont examinés, et les descriptions d'emploi peuvent être révisées en fonction de ceux-ci. Si des modifications y sont apportées après l'examen des commentaires des employés, le gestionnaire renvoie la description d'emploi ainsi révisée, et les employés concernés ont une semaine supplémentaire pour l'examiner.
- Le gestionnaire récupère la description d'emploi auprès des employés, la signe et la fait parvenir au conseiller en ÉP.

18. À quoi dois-je prêter attention en examinant ma description d'emploi?

Les descriptions d'emploi doivent être concises et établir clairement la nature du poste, sans devenir une longue liste de tâches. Il importe que les employés reconnaissent dans la description d'emploi leurs principales tâches et responsabilités.

19. Que se passe-t-il si ma description d'emploi ne décrit pas ce que je fais?

Dans de telles circonstances, le gestionnaire et le conseiller en ÉP rédigent une nouvelle description d'emploi reflétant ce que font les titulaires du poste. Les employés concernés ont ensuite l'occasion de réexaminer la description d'emploi, et peuvent communiquer avec les bureaux de l'IPPM s'ils ont des questions.

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

20. Quoi faire si je ne suis pas d'accord avec la description d'emploi finale?

On incite les employés à formuler des commentaires et à retourner la description d'emploi à leur gestionnaire, qui examine ensuite ces commentaires et décide de les intégrer ou non à la description d'emploi. Par contre, c'est au gestionnaire qu'il incombe de décider du contenu final de la description d'emploi. La copie finale de la description d'emploi envoyée à l'équipe du projet d'élaboration du plan d'ÉP est aussi envoyée à tous les titulaires du poste. Les commentaires des employés sont aussi acheminés à l'équipe.

21. Que se passe-t-il si je ne retourne pas la description d'emploi dûment signée dans les délais prescrits?

En signant la description d'emploi, vous confirmez que vous en avez lu et compris le contenu, mais pas nécessairement que vous êtes d'accord avec celui-ci. Le fait de ne pas retourner la description d'emploi ne met pas fin au processus. On incite tous les employés à examiner leur description d'emploi, puis à au moins la retourner avec leurs commentaires.

22. Pourquoi modifie-t-on certains énoncés de qualités?

Certaines descriptions d'emploi n'ont pas été examinées depuis des années; par conséquent, une mise à jour de leur énoncé de qualités peut être nécessaire pour refléter les exigences minimales actuelles pour le poste.

23. Est-ce que les modifications apportées à l'énoncé de qualités pendant le processus de collecte de documentation relative aux postes auront une incidence sur moi?

Non. L'exercice de collecte de documentation a pour but de s'assurer que l'équipe du projet d'élaboration du plan d'ÉP dispose de renseignements exacts et complets sur les postes.

24. Quelle sera l'incidence de la signature de la description d'emploi et de l'entrée en vigueur du nouveau plan d'ÉP sur moi?

On vous demande de signer la description d'emploi pour indiquer que vous avez eu l'occasion de l'examiner et de formuler des commentaires. L'exercice de collecte de documentation a pour but de s'assurer que l'équipe du projet d'élaboration du plan d'ÉP dispose des renseignements les plus à jour sur les postes. Quand toutes les descriptions d'emploi des postes couverts par l'IPPM seront prêtes, on procédera à leur évaluation en fonction du nouveau plan d'ÉP (plan du Hay Group), puis on créera une hiérarchie reflétant la valeur relative de chacun par rapport aux autres postes couverts par l'IPPM. Il est important de souligner que la signature de la description d'emploi ne modifie pas l'échelle salariale *en vigueur*. Toute modification aux échelles salariales sera établie conjointement par l'IPPM et la Ville d'Ottawa et entrera en vigueur le 30 juin 2013. Si la classification de votre poste change, tout ajustement salarial sera fait conformément aux dispositions de la convention collective.

PROJET D'ÉLABORATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES POSTES DE L'IPPM

Foire aux questions des employés

Coordonnées

25. À qui puis-je m'adresser si j'ai d'autres questions sur le projet?

Vous pouvez communiquer avec les personnes suivantes :

- IPPM – Judith Cousins (judithc@cipp.on.ca)
- Ville d'Ottawa – Nadia Falcone (nadia.falcone@ottawa.ca)
- Votre gestionnaire