

Notes à l'intention des conseillères ou conseillers syndicaux et des sections locales

Avez-vous besoin d'un programme d'évaluation des emplois?

Avant d'entreprendre un programme d'évaluation des emplois, une section locale devrait connaître précisément les raisons pour lequel un tel projet est souhaitable.

Il est nécessaire de comprendre ce qu'un programme conjoint d'évaluation des emplois peut et ne peut pas accomplir.

Un programme d'évaluation des emplois peut :

- ✚ Être une méthode utile pour réexaminer la valeur des emplois et réaligner les taux de salaires entre les travailleuses et travailleurs ;
- ✚ Aider à identifier et à corriger les iniquités salariales, surtout celles fondées sur le genre.

Un programme d'évaluation des emplois n'est pas :

- ✚ Un moyen rapide de donner plus d'argent à tout le monde ;
- ✚ La réponse à un problème de salaire individuel ;
- ✚ Une hausse de salaire garantie ;
- ✚ Un processus scientifique ou neutre.

Un programme conjoint d'évaluation des emplois peut-être un long processus, surtout lorsqu'il vise un grand nombre de personnes salariées. La collecte de données sur les emplois, l'information, l'analyse et la négociation de rajustements des salaires nécessitent beaucoup de temps. La mise en œuvre des résultats est souvent controversée, parce que certains emplois obtiennent de plus importantes hausses de salaires que d'autres et que l'ordre des emplois dans la grille salariale est modifié.

Si le groupe est petit, les problèmes sont plus faciles à identifier, et si l'employeur est prêt à appliquer les résultats, le processus peut être beaucoup plus rapide.

Avant d'entreprendre un programme conjoint d'évaluation des emplois, considérez d'une manière réaliste le temps nécessaire pour le projet. Pour des solutions rapides, il faut songer à d'autres moyens.

Si le principal problème est que quelques emplois semblent sous-évalués et sous-payés, essayez de négocier la reclassification de ces emplois seulement. Si le problème est la faiblesse des salaires de tous les membres, il faut négocier des salaires plus élevés. Si le problème est la faiblesse des salaires des femmes, réfléchissez à la meilleure façon de l'aborder. La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à beaucoup de membres du SCFP et fournit un cadre pour contester les salaires.

N'oubliez pas, un programme d'évaluation des emplois est un projet qui doit être maintenu. Pour maintenir le nouveau système, il faudra s'engager à évaluer les nouveaux emplois et à revoir les emplois modifiés au fil du temps.

Le personnel de l'évaluation des emplois peut aider de différentes façons.

- ✚ Aider à rédiger des descriptions d'emploi qui identifient les aspects ignorés et sous-évalués des emplois féminins.
- ✚ Fournir des conseils sur les différentes façons d'aborder le problème.
- ✚ Aider une section locale à entreprendre des projets d'équité salariale et d'équité interne.

S'il existe des anomalies dans les grilles salariales entre les classifications d'emplois, le personnel de l'évaluation des emplois peut aider à étudier diverses possibilités.

Si un programme d'évaluation des emplois est nécessaire, ce doit être un processus conjoint syndical-patronal.

Il est essentiel de négocier le mandat du SCFP pour un programme conjoint d'évaluation des emplois. Ce mandat garantit au syndicat un rôle égal dans la mise en œuvre du programme. Il établit une structure de comités conjoints décisionnels qui exige la participation du syndicat et il engage l'employeur à appliquer les résultats de l'évolution des emplois dans des délais précis.

À titre de conseillère ou conseiller, vous avez souvent à négocier avec des employeurs qui embauchent des consultants pour mettre en œuvre unilatéralement des programmes d'évaluation des emplois qui peuvent être au détriment des membres du SCFP. Ne consentez pas à un programme d'évaluation des emplois dirigé par un consultant engagé par l'employeur et qui ne prévoit pas de processus décisionnel conjoint syndical-patronal. Si l'employeur va de l'avant sans la participation du syndicat, il ne pourra pas modifier la grille salariale sans notre accord. Les négociations collectives nous permettent d'apporter les changements que nous voulons.

RÈGLE N°1
Consultez le personnel de l'évaluation des emplois
avant d'accepter quoi que ce soit !