

Foire aux questions

Convention collective des cols blancs 2019-2025

Exigences normales du poste (ENP)

Pour les différents postes d'un même emploi, la nature des tâches à effectuer ou leur niveau d'importance peuvent varier dans le respect de la description d'emploi. Conséquemment, les exigences requises pour occuper différents postes d'un emploi peuvent différer. Les exigences normales du poste (ENP) correspondent ainsi aux conditions normales de scolarité, d'expérience, de qualifications, de connaissances et d'habiletés qui sont reliées directement aux tâches exécutées par la ou le fonctionnaire dans le cadre de son poste. Dans la majorité des cas, il s'agit de connaissances techniques liées aux expertises spécifiques requises pour le poste.

Si je suis intéressé(e) par un affichage de poste permanent ou un avis de nomination temporaire, comment puis-je savoir si je réponds aux ENP?

Les ENP sont toujours inscrites à l'affichage. Elles se retrouvent à la section détaillant le profil recherché.

Les ENP sont-elles évaluées dans le cadre du processus d'évaluation pour le comblement d'un poste permanent ou d'un avis de nomination temporaire ?

Les ENP font partie intégrante du processus d'évaluation.

Est-ce que cela veut dire que les ENP sont différentes pour tous les postes de l'emploi ?

Non, les ENP peuvent être les mêmes pour plusieurs postes de l'emploi, voire pour la majorité des postes de l'emploi dans certains cas.

Comment déterminez-vous les ENP?

Les ENP doivent être liées avec la description d'emploi et le profil de compétences de l'emploi. Les ENP ne doivent pas être un atout, mais bien un élément critique pour l'exécution des tâches. Lorsque la ou le gestionnaire souhaite inclure des ENP à l'affichage, la ou le spécialiste en acquisition de talents valide systématiquement la pertinence et le bien-fondé de la requête.

Admissibilité

En quoi la nouvelle convention collective modifie la façon dont l'admissibilité est effectuée ? Prenez connaissance des réponses et consultez la section suivante de la foire aux questions portant sur l'annexe M.

Pourquoi n'ai-je pas reçu un résultat d'admissibilité à la suite de ma postulation à un avis de poste permanent ou un avis de nomination temporaire ?

Dorénavant, vous ne recevez plus automatiquement un résultat d'admissibilité. Si vous n'avez pas reçu de résultat d'admissibilité, c'est qu'il y avait un ou plusieurs fonctionnaires qui avaient priorité par rapport à votre candidature conformément aux étapes de nomination prévues à l'alinéa 19.09 a) (étapes de nomination permanente) ou à l'alinéa 19.13 b) (étapes de nomination temporaire).

Est-il vrai que je peux être considéré(e) non admissible si je désire muter ?

Oui, si vous ne répondez pas aux critères d'admissibilité liés aux ENP indiquées à l'affichage pour ce poste spécifique.

Pourquoi n'ai-je pas été convié(e) au processus d'évaluation malgré le fait que j'ai été rendu(e) admissible ?

La nouvelle convention collective prévoit que l'Employeur convoque au processus d'évaluation l'ayant-droit potentiel admissible dans un premier temps pour les comblements permanents. Advenant que l'ayant-droit potentiel échoue le processus d'évaluation ou qu'elle ou qu'il se désiste, il est alors possible de convoquer un maximum de trois ayants-droits admissibles suivants.

Par souci d'efficacité, la ou le spécialiste en acquisition de talents se prononce sur l'admissibilité des fonctionnaires les plus susceptibles d'obtenir le poste en vertu des étapes de nomination prévues à l'alinéa 19.09 a). Elle ou il peut alors convoquer plus rapidement en évaluation le(s) ayant(s)-droit(s) potentiel(s) suivant(s) en cas de besoin.

Annexe M

L'annexe M de la convention collective vise l'établissement de combinaison de scolarité et d'expérience aux fins d'admissibilité à des avis de postes vacants ou des avis de nominations temporaires. Des améliorations significatives y ont été apportées.

Pourquoi avoir modifié l'Annexe M ?

Les fondements de l'annexe M ont été revus afin d'atteindre deux objectifs : 1) favoriser la progression de carrière des fonctionnaires et 2) faciliter la compréhension de l'annexe pour les fonctionnaires et les différent(e)s représentant(e)s de l'Employeur.

Quels sont les principaux changements apportés à l'Annexe M ?

Compensation d'une scolarité manquante par une expérience additionnelle pertinente

Si la description d'emploi requiert un certificat dont vous ne disposez pas, vous serez rendu(e) admissible dans la mesure où vous avez une année d'expérience additionnelle pertinente à ce qui est prévu à la description d'emploi.

Si la description d'emploi requiert un diplôme d'études collégial (DEC) technique dont vous ne disposez pas, vous serez rendu(e) admissible dans la mesure où vous avez trois années d'expérience additionnelles pertinentes à ce qui est prévu à la description d'emploi.

Pour illustrer ce changement, prenons l'exemple suivant : vous postulez lors d'un affichage pour un emploi requérant un DEC technique et deux années d'expérience. Si vous ne disposez pas de la scolarité exigée, mais que vous avez cinq années d'expérience pertinentes pour le poste, vous serez rendu(e) admissible. Il importe néanmoins que vos années d'expérience soient pertinentes pour le poste, c'est-à-dire que votre expérience soit alignée avec les ENP spécifiées dans l'affichage.

Compensation d'une expérience manquante par une scolarité additionnelle pertinente

Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente manquante par un niveau de scolarité pertinente supérieure à l'exigence de base. Une scolarité pertinente supérieure peut compenser jusqu'à la moitié des années d'expérience requises au descriptif de tâches de l'emploi.

Reprenons notre exemple. Vous postulez lors d'un affichage pour un emploi requérant un DEC technique et deux années d'expérience. Si vous disposez d'un diplôme universitaire dans le domaine d'expertise recherché pour le poste, vous serez rendu(e) admissible si vous avez au moins une année d'expérience pertinente. Gardez en tête que votre scolarité additionnelle doit être pertinente en fonction des ENP. Pour plus d'information sur les différents cas de figures possibles, consultez l'Annexe M.

Quand l'Annexe M est-elle appliquée ?

L'annexe M est maintenant appliquée systématiquement au moment de l'admissibilité pour tous les comblements permanents et temporaires.

Qualifications et privilèges

Vous avez été qualifié(e) pour un emploi dans le cadre de l'ancienne convention collective ? Vous vous questionnez sur les impacts que cela peut avoir si vous postulez sur des postes de cet emploi ? Voici les réponses à vos questions.

Vais-je être évalué(e) si je suis l'ayant-droit potentiel d'un poste alors que je suis qualifié(e) pour l'emploi ?

Cela dépend. Si l'outil d'évaluation que vous avez réussi lors de la qualification est arrimé sur les ENP du poste que vous souhaitez obtenir, vous serez exempté(e). En contrepartie, si ce n'est pas le cas, vous devrez être évalué(e) par rapport aux exigences normales du poste.

Est-ce que cela me donne un avantage quelconque d'être qualifié(e) pour l'emploi si je postule sur un poste permanent de cet emploi ?

Dorénavant, le fait d'être qualifié(e) pour un emploi n'influence plus votre positionnement par rapport aux étapes de nomination permanentes prévues à l'alinéa 19.09 a). Toutefois, vous pourriez avoir l'avantage suivant : être exempté(e), si l'outil d'évaluation que vous avez réussi lors de la qualification est arrimé sur les ENP du poste que vous souhaitez obtenir.

Est-ce que cela me donne un avantage quelconque d'être qualifié(e) pour l'emploi si je postule sur un poste temporaire de cet emploi ?

Vous serez considéré(e) à la première étape de comblement, et ce, conformément à l'article 19.13 de la convention collective. De plus, si l'outil d'évaluation que vous avez réussi lors de la qualification est arrimé sur les ENP du poste que vous souhaitez obtenir, vous serez exempté(e).

Évaluation des compétences

Découvrez comment la nouvelle convention collective modifie la façon dont les exemptions et les reports d'échec sont appliqués.

J'ai réussi un processus d'évaluation pour un poste d'un emploi. Dois-je être évalué(e) à nouveau si je postule sur un autre poste de cet emploi advenant que je sois l'ayant-droit potentiel ?

Oui, si les ENP sont différentes.

J'ai échoué à un processus d'évaluation pour un poste d'un emploi au cours de la dernière année. Pourrais-je être évalué de nouveau si je postule sur un autre poste de cet emploi advenant que je sois l'ayant-droit potentiel ?

Oui, si les ENP sont différentes.

Vais-je devoir compléter à nouveau un processus d'évaluation si je désire muter ?

Cela dépend. Si l'outil d'évaluation que vous avez réussi par le passé est arrimé sur les ENP du poste visé, vous serez exempté(e). En contrepartie, si ce n'est pas le cas, vous serez invité(e) à compléter le processus d'évaluation.

Est-il vrai que je peux dorénavant obtenir un poste permanent sans être évalué(e) si le supérieur immédiat rédige un rapport favorable ?

Oui, dans la mesure où vous avez occupé de façon temporaire ce poste ou un poste similaire dans la même unité administrative pendant 12 mois continus. Vous pouvez vous prévaloir de cette mesure durant les 12 mois suivant la date de fin de votre nomination temporaire.

Lorsqu'elle ou qu'il complète le rapport favorable, la supérieure ou le supérieur immédiat évalue le degré auquel la ou le fonctionnaire satisfait les attentes à divers niveaux tels que la quantité de travail accompli, la qualité du travail réalisé ou encore la capacité à collaborer avec ses collègues.

À défaut d'un rapport favorable, la ou le fonctionnaire en est avisé par écrit. Cet avis peut faire l'objet d'un grief. Advenant que l'arbitre annule le rapport défavorable, la ou le fonctionnaire est nommé(e) ou promu(e) dans le poste sans processus d'évaluation.

Période d'essai

Est-ce vrai que la période d'essai peut être réduite ?

Oui. La ou le fonctionnaire permanent et la ou le fonctionnaire auxiliaire qui, dans l'année précédant sa nomination ou promotion, occupait le poste ou un poste similaire de l'emploi dans la même unité administrative, voit sa période d'essai de 4 mois réduite du nombre de semaines où elle ou il a occupé ce poste. Toutefois, la période d'essai ne peut pas être inférieure à 8 semaines. En tout temps, cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas 2 mois.