



<b>Membres du comité</b>	Hélène Daneault, Marie-Carmel Noël et Jonathan Vachon (SPTP) Caroline Bibeau et Louise Desjardins (SAQ)	
<b>Rencontres</b>	<p><b>Fréquence et durée des rencontres</b> : hebdomadaire, 2 heures</p> <p><b>Rencontres tenues</b> : 24 (moyenne de 2 rencontre par mois) et 11 Comité d'évaluation des postes (avant fusion) <i>Lorsque requis, participation de gestionnaires, de conseillères en Acquisition de talents et/ou de partenaires d'affaires RH.</i></p> <p><b>Raisons des rencontres annulées</b> : Majoritairement en raison du licenciement collectif, Restructuration du travail du côté patronnal, diminution du nombre de postes à combler et à évaluer et vacances.</p> <p><b>Composition du comité</b> : Depuis la fusion des deux comités en septembre, 3 membres SPTP et 2 membres SAQ</p>	
<b>Sujets discutés</b>	<b>Sujets</b>	<b>Statut</b> (réglé, en suspens, référé à une autre instance, etc.)
	Lorsque le dossier le nécessitait, présentation du suivi du processus de dotation, des candidats retenus ou rejetés etc.	En continu
	Effectuer l'évaluation des postes	En continu
	Ententes sur différents sujets tels que :	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Octroi d'un poste à un employé malgré qu'il ne rencontre pas toutes les exigences retrouvées sur l'affichage</li><li>Octroi d'un poste temporaire à un employé malgré qu'il soit déjà en affectation ou sur un mandat temporaire alors que l'article 28;12 de la convention stipule qu'il doit terminer son affectation en cours avant de pouvoir postuler sur une prochaine.</li></ul>	2 ententes réalisées 1 entente réalisée
<b>Bons coups du comité</b>	<p>Règlement de dossiers de recrutement de façon rapide et proactive dans le respect de tous : - <b>3 ententes convenues.</b> - <b>Évaluation de postes : 9 depuis la fusion, 21 avant la fusion et 3 reclassifications de poste</b></p> <p>En cours d'année, et confronté à un nouveau contexte opérationnel, il a été convenu par les parties et ce, dans un souci d'efficacité, de fusionner les comités d'évaluation des postes et de dotation. Cette fusion est entrée en vigueur en septembre 2016.</p> <p>Afin d'être plus efficient, l'employeur s'est engagé à déposer les documents 48 heures à l'avance pour permettre à la partie syndicale d'en prendre connaissance. Nous avons également convenu de réserver une plage avant la tenue du comité puisque les membres du comité ne sont pas tous libérés à temps plein.</p> <p>Révision du catalogue de descriptions de postes. Associer à chaque membre, une description de</p>	



	<p>poste. Début de la révision des postes qui sont désuets (65 descriptions de poste de 2010 et moins et 12 plus désuètes qui datent de 2005 et moins).</p> <p>Deux griefs ont été déposés cette année. (art. 28 :03)</p>
<b>Faits saillants en lien avec le comité</b>	<p>L'année 2016 a été marquée par un licenciement collectif. Cet événement a eu un impact sur les activités du comité par la réduction de la disponibilité des membres et un impact sur l'organisation du travail. Ce licenciement et la réorganisation qui s'en est suivie augmenteront le nombre de DP à mettre à jour par le comité dans l'année à venir.</p>
<b>Recommandations pour la prochaine année</b>	<p>Respecter la périodicité des rencontres.</p> <p>Assurer une stabilité au niveau des membres du comité; éviter d'être en formation continue avec les partenaires RH.</p> <p>Poursuivre l'analyse des différents niveaux techniques requis lors des affichages (exemple Excel débutant / intermédiaire / avancé) et des procédures de pointage utilisées lors des tests. Revoir les descriptions de postes qui sont désuètes et celles des membres impactés par les changements apportés à la structure organisationnelle.</p> <p>S'assurer de fermer les dossiers CVManager afin de faciliter la compilation des données pour le bilan.</p>



L'arbre des postes comblés au cours de l'année 2016

