

Affectation

Principes directeurs concernant l'application de la dotation en personnel et de l'affectation continue d'un employé :

- L'affectation est un processus visant principalement à affecter la bonne personne au travail qui doit être fait, en tenant compte tant des exigences du poste que des compétences de la personne, de son expérience et de sa contribution générale à la Société.
 - L'affectation est un processus individuel, et la responsabilité de faire correspondre une personne à une tâche ne doit pas être prise à la légère.
 - Les parties reconnaissent que les ressources ont des limites qui peuvent avoir des répercussions sur l'affectation.
 - Tous les efforts seront mis en œuvre pour respecter la nature du travail d'un employé et maintenir le niveau de responsabilité afférent.
- Les décisions en matière d'affectation sont motivées par des besoins stratégiques et opérationnels; elles doivent être correctement pesées pour assurer le succès de la Société.
 - Les affectations ne sont pas arbitraires et seront effectuées dans le contexte de l'orientation future, tant pour la Société que pour la personne.
 - Certaines affectations peuvent reposer sur des critères plus ou moins subjectifs que des critères objectifs devraient venir contrebalancer, en particulier lorsque l'affectation est décidée sur la base de faits concrets (p. ex., la recherche sur les auditoires).
- Les parties reconnaissent la valeur d'un processus d'affectation transparent et équitable. Les membres d'un effectif qui ont le sentiment d'avoir été traités avec équité et ouverture sont plus productifs et travaillent mieux ensemble.
 - La transparence d'un processus permet aux employés d'exprimer leur intérêt pour des occasions d'affectation disponible. La transparence présente un avantage tant pour la Société que pour l'employé, car l'employeur peut ainsi mieux connaître les compétences et les intérêts d'un employé, envisager son cheminement de carrière et fournir des rétroactions.
 - Un processus équitable nécessite l'utilisation d'une approche aussi cohérente que possible. Cela signifie que tout employé réaffecté doit raisonnablement s'attendre à avoir une discussion de très grande qualité (voir ci-dessous) concernant la réaffectation, au cours de laquelle les motifs afférents seront clairement définis.
- Les parties s'engagent à traiter de manière collaborative toute affectation perçue comme étant inéquitable.

Processus

- Les processus d'affectation doivent être clairs et efficaces, et inclure des efforts pour tenir compte des compétences, de l'expérience et de l'expertise.
- Les outils disponibles pour faire correspondre une personne et un travail sont l'affectation, l'affichage de postes vacants, l'embauche sur une base contractuelle, de même qu'une formation et un développement adaptés en vue de permettre aux employés de s'acquitter de leurs tâches avec succès.
- La Société s'engage à créer un processus, en consultation avec le syndicat, qui permette aux employés d'exprimer leur intérêt pour des occasions d'affectation disponible. Ce processus sera en place le 30 septembre 2010.
- Toute discussion concernant une affectation devrait être de grande qualité. Cela signifie :
 - Que la personne sera traitée avec respect et dignité pendant ces discussions.
 - Que les compétences, l'expérience et l'expertise que l'employé apporte au poste seront prises en compte pendant ces discussions.
 - Que les tâches et les exigences du poste seront clairement définies pendant ces discussions.
 - Que les raisons pour lesquelles l'employé a été choisi pour une affectation seront clairement définies pendant ces discussions.
 - Que la durée de l'affectation, dans la mesure où celle-ci est connue, sera clairement définie pendant ces discussions.
 - Que ces discussions se dérouleront en temps opportun.