

ANNEXE « A »

COMITÉ D'ÉVALUATION
DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

PLAN D'ÉVALUATION
DES EMPLOIS

DOCUMENT ADOPTÉ LE 7 AVRIL 2010

RECTIFIÉ LE 14 AVRIL 2010

MIS À JOUR LE 13 OCTOBRE 2010



I. QUALIFICATIONS REQUISES

Sous-facteur 1 : Formation

Ce sous-facteur sert à évaluer les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi et non celles détenues par le titulaire de l'emploi.

Niveau 1 : 1^{er} cycle - trois ans - 90 crédits

Niveau 2 : 1^{er} cycle - quatre ans - 120 crédits

Niveau 3 : 2^e cycle (tout diplôme reconnu)

Handwritten initials and marks:
SB
22
→

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)**Sous-facteur 2 : Mise à jour des connaissances**

Ce sous-facteur sert à évaluer la mise à jour des connaissances requises par les tâches de l'emploi à la suite de changements et d'évolutions d'ordre technique et technologique, administratif ou législatif ou scientifique.

Niveau 1 : Une augmentation mineure des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 2 : Une augmentation importante des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 3 : Une augmentation très importante des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 4 : Une augmentation majeure des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)

Sous-facteur 3 : Expérience

Ce sous-facteur sert à évaluer l'expérience minimale requise à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinents qui permettent d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques.

Niveau 1 : Moins de un an ou stagiaire

Niveau 2 : Un an et plus, mais moins de deux ans

Niveau 3 : Deux ans et plus, mais moins de quatre ans

Niveau 4 : Quatre ans et plus, mais moins de six ans

Niveau 5 : Six ans et plus, mais moins de huit ans

Niveau 6 : Huit ans et plus, mais moins de dix ans

Niveau 7 : Dix ans et plus

- **NOTE :** Un degré additionnel est accordé dans le cas où l'appartenance à une corporation ou à un ordre professionnel est exigée par une loi ou lorsqu'elle est requise par la Ville de Québec aux fins d'occuper un emploi de professionnel.

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)

Sous-facteur 4 : Coordination et dextérité

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés physiques et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi.

Niveau 1 : Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent un niveau de dextérité ou de coordination usuel, tel l'utilisation de clavier, d'appareils ou d'instruments usuels (téléphone, radio, ruban à mesurer...)

Niveau 2 : Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent un niveau de dextérité ou de coordination moyen.

Niveau 3 : Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent un niveau de dextérité ou de coordination élevé.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES

Sous-facteur 5 : Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de contribution de l'emploi à l'atteinte des objectifs ou à la réalisation des programmes et des activités de l'organisation. Il sert aussi à évaluer les éventuelles conséquences des décisions prises dans le cadre de l'emploi.

- Niveau 1 : Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact significatif sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences significatives sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 2 : Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact important sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences importantes sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 3 : Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact très important sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences très importantes sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 4 : Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact majeur sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont de graves conséquences sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 6 : Supervision ou coordination des personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer tous les aspects de la coordination ou de la supervision, la nécessité de diriger, d'encadrer, de mobiliser, de former, et sur les responsabilités liées à des activités comme attribuer des tâches, réviser, accepter et rejeter le travail d'autres personnes, internes ou externes.

Niveau 1 : Les tâches de l'emploi nécessitent d'intervenir en matière de familiarisation, d'entraînement et de formation d'autres personnes en lien avec le travail à réaliser.

Niveau 2 : Les tâches de l'emploi nécessitent de distribuer et coordonner le travail à exécuter auprès d'un groupe d'employés tout en veillant au respect des échéances et des normes généralement établies.

Niveau 3 : Les tâches de l'emploi nécessitent de participer ou de réaliser des activités de planification, d'organisation, de supervision du travail et de contrôle selon les exigences établies en matière de délais, de qualité et de rendement.

Titres d'emploi et nombre de personnes sous la responsabilité formelle ou informelle du titulaire

Degré 1 : 3,9 personnes/année ou moins

Degré 2 : Au moins 4 personnes/année, mais moins de 9

Degré 3 : 9 personnes/année ou plus

Note : Dans le cas de mandats externes, il s'agit de la personne qui est en lien direct avec le professionnel ou la professionnelle.

Tableau d'agrégation

Niveau	Degré 1	Degré 2	Degré 3
1	1	2	3
2	4	5	6
3	6	7	8

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 7 : Communication orale et écrite

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des responsabilités des communications rattachées à l'emploi, qu'elles soient écrites ou verbales, en tenant compte de la nature de la communication, des interlocuteurs visés (élus, collègues, supérieurs hiérarchiques, médias, citoyens, partenaires, fournisseurs), du but, de l'importance et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

- Niveau 1 : Participer à des entretiens ou à des échanges usuels, ou fournir des informations verbales ou écrites, dans le cadre de comités, de réunions ou autres.
- Niveau 2 : Mener des entretiens, fournir des avis, des études ou des recommandations en vue de conseiller ou de guider des personnes dans la résolution de problèmes, en s'appuyant sur son expérience professionnelle ou sur ses connaissances spécialisées.
- Niveau 3 : Traiter avec d'autres intervenants en vue de leur faire prendre certaines mesures ou décisions dans le but d'en arriver à une entente ou une solution en faisant valoir des arguments, par raisonnement, par preuve, par présomption ou par assertion, afin que quelque chose s'impose ou soit reconnu comme vrai ou nécessaire.
- Niveau 4 : Diriger et conduire des échanges élaborés en vue de mobiliser, concilier ou rallier des intervenants ou groupes de divers niveaux ou de diverses provenances ayant des intérêts divergents.

Ou

Diriger et conduire des échanges élaborés avec des intervenants de haut niveau à propos d'éléments reliés à la mission, à la planification stratégique ou aux moyens à prendre en vue d'atteindre les objectifs de l'organisation.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 8 : Responsabilités à l'égard des ressources financières et matérielles

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des responsabilités attachées à l'emploi vis-à-vis les activités relatives à la gestion (planification, acquisition, répartition, maintien, contrôle et utilisation) des ressources financières (budget et PTI) et matérielles (immeubles, équipements, inventaires...) de l'organisation. Il sert aussi à évaluer les éventuelles conséquences des décisions prises dans le cadre de l'emploi.

- Niveau 1 :** Les tâches de l'emploi ont un impact léger sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences légères en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 2 :** Les tâches de l'emploi ont un impact modéré sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences modérées en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 3 :** Les tâches de l'emploi ont un impact important sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 4 :** Les tâches de l'emploi ont un impact très important sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences très importantes en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 9 : Responsabilités envers la santé et la sécurité des autres personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer le degré de responsabilité à l'égard de la protection des autres personnes, collègues, usagers, citoyens, visiteurs, etc. contre toute forme de danger et de veiller à leur mieux-être.

- Niveau 1 :** Les responsabilités relatives à l'emploi n'ont aucun impact ou ont un impact léger sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs n'ont aucune conséquence ou ont des conséquences légères en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 2 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact modéré sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences modérées en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 3 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact important sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences importantes en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 4 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact très important sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences très importantes en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.

III. EFFORTS REQUIS

Sous-facteur 10 : Complexité

Ce sous facteur sert à évaluer le degré de raisonnement et d'innovation nécessaire pour accomplir les tâches de l'emploi. Le raisonnement consiste à identifier les éléments d'une situation, à rechercher des informations utiles et à établir des liens logiques afin de solutionner des problèmes rencontrés. L'innovation se définit comme étant la nouveauté dans les situations rencontrées et les solutions à apporter.

- Niveau 1 :** Les situations à traiter sont récurrentes. Elles nécessitent le traitement d'un nombre d'éléments, de variables et d'informations limité, et ce, par une analyse coutumière.
- Niveau 2 :** Les situations à traiter sont occasionnellement différentes. Elles nécessitent le traitement d'un nombre élevé, mais peu varié d'éléments, de variables et d'informations parfois incomplets, et ce, par une réflexion et une analyse impliquant une recherche limitée.
- Niveau 3 :** Les situations à traiter sont différentes la majorité du temps. Elles nécessitent le traitement d'un nombre élevé et varié d'éléments, de variables et d'informations souvent incomplets, et ce, par une réflexion et une analyse impliquant une recherche poussée.
- Niveau 4 :** Les situations à traiter sont souvent nouvelles. Elles nécessitent une analyse critique et une démarche intellectuelle novatrice. Le travail exige une réflexion et une analyse très approfondies.

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 11 : Concentration et attention sensorielle

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de concentration et d'attention sensorielle habituellement requis pour effectuer les tâches de l'emploi. La concentration est évaluée par l'effort mental requis pour procéder à une analyse ou une réflexion.

- Niveau 1 : Un niveau de concentration moyen est requis afin d'accomplir des tâches nécessitant de consulter, étudier, rédiger ou produire des rapports, des données et des documents divers, d'échanger des informations professionnelles relatives au travail, de traiter des demandes et des informations professionnelles variées.
- Niveau 2 : Un niveau de concentration élevé est requis afin d'accomplir des tâches comme déchiffrer et analyser des documents et des données complexes, rédiger des rapports d'expertise, résoudre des problèmes demandant de tenir compte de plusieurs dimensions interreliées, dans le cadre de projets, de processus, de programmes ou de politiques.
- Niveau 3 : Un niveau de concentration très élevé et soutenu est requis afin d'accomplir des tâches complexes qui exigent de l'attention à d'infimes détails pour effectuer des recherches poussées ou pour concevoir et mettre en oeuvre des projets, des processus, des programmes ou des politiques.

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 12 : Autonomie

Ce sous-facteur sert à évaluer la latitude d'action ou de décision relative à l'emploi en tenant compte du nombre requis et de la précision des indications, des conseils, des précédents, des méthodes, des politiques et des normes établies ainsi que du niveau de supervision normalement exercé par un supérieur hiérarchique.

- Niveau 1 :** L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives précises dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé suit des méthodes de travail, des processus et des étapes de réalisation déterminés. Dès que les cas nécessitent une interprétation, ils sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 2 :** L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé adapte au besoin des méthodes de travail, des processus et des étapes de réalisation. Les cas inhabituels nécessitant un ajustement sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 3 :** L'exécution des tâches de l'emploi est occasionnellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé adapte au besoin des méthodes de travail, des processus et détermine les étapes de réalisation. Seuls les cas très inhabituels, majeurs ou nécessitant une dérogation importante sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 4 :** L'exécution des tâches de l'emploi est très rarement guidée par des directives, des méthodes de travail et des processus déterminés. Elle est plutôt guidée par des orientations générales de l'organisation. Seuls les cas ayant une incidence sur des programmes ou objectifs importants des services sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 13 : Habiletés en relations interpersonnelles

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles les compétences requises pour intervenir auprès de personnes ou de groupes, tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'organisation.

Niveau 1 : Les tâches nécessitent des habiletés normales et habituelles en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert que soient établies et maintenues des relations interpersonnelles faisant appel à des règles de politesse, de courtoisie ou de tact.

Niveau 2 : Les tâches nécessitent des habiletés particulières en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert que soient déployés de façon habituelle des attitudes et comportements faisant appel à l'écoute, à l'empathie et à la souplesse d'esprit.

Niveau 3 : Les tâches nécessitent des habiletés développées en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert de façon habituelle la mise en œuvre d'attitudes et de comportement en vue de convaincre, de persuader des personnes ou des groupes du bien fondé d'un point de vue, d'une orientation, d'un avis, d'une expertise. Ces habiletés permettent, notamment, d'intervenir activement dans des situations difficiles ou tendues.

Niveau 4 : Les tâches nécessitent des habiletés très développées en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert de façon habituelle :

a) la mise en œuvre d'attitudes et de comportements favorisant la mobilisation de personnes autour de projets ou d'objectifs et ce, dans un contexte où les intérêts et opinions peuvent être divergents.

ou

b) la conciliation d'intérêts opposés, la concertation autour d'entente, la défense de dossiers dont les enjeux sont très élevés.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-facteur 14 : Conditions psychologiques, physiques et risques inhérents

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions contraignantes et les risques de nature psychologique et physique dans lesquels les tâches de l'emploi sont accomplies.

1. Environnement bruyant : niveau sonore de 85 db ou nécessitant le port d'un équipement de protection auditive
2. Poussière, vapeurs et contaminants : qui oblige à faire de la ventilation ou nécessitant le port d'un équipement de protection
3. Odeurs nauséabondes : odeurs pestilentielles ou infectes
4. Matières dangereuses : obligation de travailler à proximité ou de manipuler des matières identifiées au SIMDUT
5. Saleté : qui affecte la peau ou les vêtements
6. Écarts appréciables de température : qui oblige à passer du chaud au froid (ou l'inverse) de façon rapide et fréquente
7. Niveaux élevés ou bas de température : qui rendent la situation inconfortable ou pénible
8. Échelles, escabeaux et passerelles : qui rendent la situation de travail à risque
9. Espaces clos : avoir à se rendre dans des espaces clos définis selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail
10. Conditions de vision difficiles : qui occasionne une fatigue visuelle marquée
11. Conduite de véhicules motorisés : qui expose à la circulation routière et aux accidents
12. Confidentialité des renseignements : qui entraîne des contraintes dans l'accomplissement des tâches
13. Isolement : qui rend les communications avec autrui rares ou difficiles
14. Contraintes de temps : qui ajoutent une contrainte supplémentaire pour satisfaire aux échéances ou aux urgences nombreuses, serrées et simultanées

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL (SUITE)

15. Contacts verbaux inconvenants : qui sont difficiles, conflictuels, qui rendent pénible l'accomplissement du travail
16. Situations troublantes : situations chargées en émotion qui nécessitent écoute, aide ou soutien
17. Impact sur le mode de vie associé aux déplacements obligatoires et fréquents nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile pour l'exécution des fonctions
18. Autres (ex : nécessité de travailler le soir et la fin de semaine)

Fréquence :

1. Occasionnellement
2. Régulièrement
3. Fréquemment

Niveau :

- Niveau 1 : Moins de 3
Niveau 2 : 3 à 8
Niveau 3 : 9 et plus