



ALLIANCE

ÉVALUATION DES EMPLOIS

ALLPPVQ

Présentation de l'Alliance des professionnels et professionnelles
de la Ville de Québec

Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine

5 octobre 2023

Rappel historique

- Démarche issue de la *Loi sur l'équité salariale*, laquelle vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe (rétroactivement au 21 novembre 2001).
- Les travaux du comité d'évaluation des emplois ont débuté en juin 2006 et se sont terminés en novembre 2011.
- Le plan d'évaluation des emplois professionnels et la grille de pondération ont été entérinés par sommaire décisionnel lors de la démarche d'équité salariale ([RH2010-934](#)).
- Tous les titres d'emplois visés par la convention collective depuis le 30 mai 2004 ont été évalués en mesurant les aspects du travail en fonction de quatre (4) facteurs et quatorze (14) sous-facteurs.



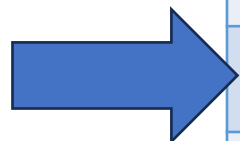


Rappel historique (suite)

- Afin d'évaluer chaque emploi, le Comité a utilisé les réponses provenant des questionnaires complétés par les professionnels en 2007, et actualisés en 2011, de même que les profils d'emplois et les affichages de postes.
- Une fois que l'ensemble des niveaux ont été attribués à chacun des sous-facteurs, que les validations dites « croisées » ont été complétées, un pointage total est accordé pour chaque titre d'emploi.
- Le plan de classification convenu contient 7 regroupements de 100 points à partir de 301 points.
- La classification des emplois professionnels a été entérinée en 2014 ([RH2014-164](#)).

Les titres d'emploi sont répartis dans la nomenclature des emplois professionnels qui se ventile en sept (7) classes.

Exemple: Un titre d'emploi qui obtient un pointage de 582 points est rangé en classe 3.



Regroupements (classes)	Intervalles de points
1	301-400 points
2	401-500 points
3	501-600 points
4	601-700 points
5	701-800 points
6	801-900 points
7	901-1000 points

Évaluation des emplois

- Les différents outils (plan d'évaluation des emplois, questionnaire d'évaluation, pondération et classement) constituent le système d'évaluation « points et facteurs » des emplois professionnels lequel fait partie intégrante de la convention collective.

Le système d'évaluation « points et facteurs » des emplois professionnels convenu entre les parties est en vigueur pour la durée de la convention et en fait partie intégrante. La nomenclature des titres d'emplois apparaissant à l'annexe « B » de la présente fait partie intégrante de la convention.

(Réf. Article 8.01)



La pondération

Importance relative de chaque sous-facteur

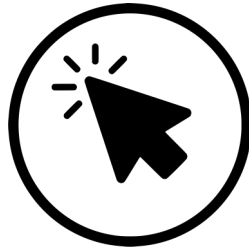
PONDÉRATION FERMÉE

Total des premiers degrés (%) ↓	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β
100,00%	8,00%	12,00%	6,00%	3,00%	11,00%	4,00%	5,00%	6,00%	9,00%	5,00%	10,00%	12,00%	5,00%	4,00%
	3	8	4	3	4	4	4	4	8	3	4	4	4	3
	Formation	Expérience	Mise à jour des connaissances	Coordination dextérité	Responsabilité programme	Responsabilité financière	Responsabilité santé sécurité des personnes	Communication	Supervision	Concentration	Autonomie	Complexité	Habileté relation interpersonnelle	Conditions physique, psychologique
	QUALIFICATION				RESPONSABILITÉ				EFFORT				CONDITIONS TRAVAIL	
100,00%	29,00%				35,00%				32,00%				4,00%	
Normes commission	20% à 35%				25% à 30%				20% à 40%				5% à 15%	
Niveau 1	26,6	15,0	15	10	27,5	10	12,5	15	11,25	16,6	25	30	12,5	13,3
2	53,3	30,0	30	20	55	20	25	30	22,5	33,3	50	60	25	26,6
3	80	45,0	45	30	82,5	30	37,5	45	33,75	50	75	90	37,5	40
4		60,0	60		110	40	50	60	45		100	120	50	
5		75,0							56,25					
6		90,0							67,5					
7		105,0							78,75					
8		120							90					

Importance relative de chaque facteur

Principaux outils

- [Plan d'évaluation](#)
- [Grille de pondération](#)
- [Nomenclature des emplois](#)
- [Questionnaire d'évaluation](#) et son [guide explicatif](#)



SUPERVISION VS COORDINATION



Sous-facteur 6 : Supervision ou coordination des personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer tous les aspects de la coordination ou de la supervision d'un point de vue **fonctionnel**, soit 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.

Sous-facteur 6 : Supervision ou coordination des personnes (suite)

- **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 **d'exercer un encadrement fonctionnel** sur un groupe d'employés afin que soient rencontrés les objectifs de l'organisation ou du service. Il se manifeste par la participation ou la réalisation d'activités 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.

**Sous-facteur 6 :
Supervision ou
coordination des
personnes
(suite)**

**Titres d'emplois 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**

Tableau d'agrégation

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

Exemple: Un professionnel supervisant (niveau 3) deux (2) ressources (degré 1) obtiendrait un niveau global de 6 au présent sous-facteur.

Critères d'accès au titre de « Chef d'équipe »

Pour porter le titre de chef d'équipe, le professionnel doit répondre aux **critères suivants** :

Le chef d'équipe doit obtenir minimalement les cotes indiquées ci-dessous pour au moins trois (3) de ces cinq (5) sous-facteurs **ET** répondre aux exigences décrites en matière de « **supervision et coordination** ».

- **Expérience** (demande au minimum 5 années d'expérience pertinente);
- **Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité** (niveau 3 minimum);
- **Autonomie** (niveau 3 minimum);
- **Relations interpersonnelles** (niveau 3 minimum);
- **Communications** (niveau 3 minimum).



Critères d'accès au titre de « Chef d'équipe »



- Un chef d'équipe doit **superviser fonctionnellement** des employés fonctionnaires ou professionnels de son unité administrative.
- Afin de confirmer qu'un professionnel agit à titre de chef d'équipe, son poste doit obtenir une cote minimale **niveau 3, degré 2**, lors de l'évaluation du sous-facteur « supervision et coordination » selon les critères du plan de classification.
- Le chef d'équipe doit participer et 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.

Réf. Lettre d'entente 1

Quelques principes théoriques en évaluation des emplois



- On évalue les exigences d'un titre d'emploi et non celles détenues par son titulaire; c.-à-d ce que le poste requiert et non ce que l'individu apporte au poste.
- L'évaluation des emplois vise à hiérarchiser les titres d'emplois (équité collective) et non les individus selon leur contribution personnelle (équité individuelle).
- L'équité individuelle se traduit par l'intégration dans l'échelle salariale (échelons) en fonction des acquis de l'individu:
 - Diplôme au-delà des exigences (ex. maîtrise pertinente);
 - Années d'expérience pertinentes à l'emploi.
- Un titre d'emploi est évalué à son maximum c.-à-d jusqu'où on peut être appelé à se rendre dans l'exercice de ses fonctions (lorsque pleinement fonctionnel et autonome).
 - Ainsi, l'évaluation d'un titre d'emploi représente le maximum de tous ses titulaires (en termes de qualifications, efforts, responsabilités, conditions dans lesquelles on effectue le travail).

Demande de révision



Si le professionnel, l'Alliance, ou l'Employeur prétendent qu'une modification permanente des tâches apportée par l'Employeur a pour effet de changer la classification du titre d'emploi ou d'un poste, ces derniers peuvent demander que ce titre d'emploi ou ce poste soit réévalué aux fins de sa classification.

(Réf. Article 8.08)

Adresse courriel:

classification.professionnels@ville.quebec.qc.ca



MERCI !

ALLPPVQ

Présentation de l'Alliance des professionnels et
professionnelles de la Ville de Québec



ALLIANCE