

ANNEXE II

23 février 2017

Q/A St.

PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS
À 17 SOUS-FACTEURS

PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE

DU PERSONNEL DE SOUTIEN

DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

FACTEURS I – QUALIFICATIONS

- SOUS-FACTEUR 1 - FORMATION PROFESSIONNELLE
- SOUS-FACTEUR 2 - EXPÉRIENCE ET INITIATION
- SOUS-FACTEUR 3 - MISE À JOUR DES CONNAISSANCES
- SOUS-FACTEUR 4 - HABILITÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES
- SOUS-FACTEUR 5 - HABILITÉS PHYSIQUES ET DEXTÉRITÉ MANUELLE

FACTEUR II – EFFORTS

- SOUS-FACTEUR 6 - AUTONOMIE
- SOUS-FACTEUR 7 - RAISONNEMENT
- SOUS-FACTEUR 8 - CRÉATIVITÉ
- SOUS-FACTEUR 9 - CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE
- SOUS-FACTEUR 10 - EFFORTS PHYSIQUES

FACTEUR III – RESPONSABILITÉS

- SOUS-FACTEUR 11 - RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD D'UN PROGRAMME OU D'UNE ACTIVITÉ OU DES SERVICES RENDUS À LA CLIENTÈLE OU EN REGARD DES RESSOURCES FINANCIÈRES OU MATÉRIELLES
- SOUS-FACTEUR 12 - RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES PERSONNES
- SOUS-FACTEUR 13 - RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS
- SOUS-FACTEUR 14 - RESPONSABILITÉS DE SUPERVISION ET DE COORDINATION DE PERSONNES

FACTEUR IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

- SOUS-FACTEUR 15 - CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES
- SOUS-FACTEUR 16 - CONDITIONS PHYSIQUES
- SOUS-FACTEUR 17 - RISQUES INHÉRENTS

Facteur I – Qualifications

Sous-facteur 1 – Formation professionnelle

Ce sous-facteur sert à évaluer les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la formation professionnelle appropriée.

Si l'emploi nécessite des connaissances qui requièrent un mode d'acquisition autre que l'instruction scolaire, il s'agit de déterminer le niveau équivalent.

Niveaux

1. Secondaire III.
2. Secondaire IV ou secondaire III auquel s'ajoute un programme de formation professionnelle de 900 heures ou moins.
3. Secondaire V ou secondaire IV auquel s'ajoute un programme de formation professionnelle de 900 heures ou moins.
4. Secondaire V auquel s'ajoute un programme de formation professionnelle de 900 heures ou moins ou secondaire IV auquel s'ajoute un programme de formation professionnelle de plus de 900 heures.
5. Secondaire V auquel s'ajoute un programme de formation professionnelle de plus de 900 heures.
6. Cours collégial technique (DEC) ou l'équivalent.

Facteur 1 – Qualifications

Sous-facteur 2 – Expérience et initiation

Ce sous-facteur sert à évaluer l'expérience postsecondaire minimale à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans l'emploi, dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinent qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques. Elle inclut une familiarisation minimale nécessaire.

Les énoncés suivants servent à déterminer l'expérience postsecondaire minimale préalable à l'exercice normal des tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Un mois et moins d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
2. Plus d'un mois à 3 mois d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
3. Plus de 3 mois à 6 mois d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
4. Plus de 6 mois à un an d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
5. Plus de 1 an à 2 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
6. Plus de 2 ans à 3 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
7. Plus de 3 ans à 5 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
8. Plus de 5 ans à 7 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.
9. Plus de 7 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi.

Facteur I – Qualifications

Sous-facteur 3 – Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur sert à évaluer l'impact de la mise à jour des connaissances, nécessaire à la suite ou en prévision d'un changement ou afin d'assurer un suivi pertinent des développements d'ordre technique (nouveaux équipements, nouvelles techniques de travail, ...), administratif ou législatif (nouvelles réglementations, nouvelles directives ou politiques, ...) ou scientifique (nouvelles recherches, découvertes, ...).

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau de mise à jour des connaissances nécessaire pour exercer les tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Les connaissances requises pour exercer les tâches de l'emploi nécessitent peu ou pas de mise à jour. Il survient peu ou pas de changements.
2. Les connaissances requises pour exercer les tâches de l'emploi nécessitent d'être mise à jour. Cette mise à jour a un impact modéré sur l'évolution des connaissances, sur les modifications aux procédés de travail ou aux façons de faire ou sur l'acquisition de nouvelles habiletés.
3. Les connaissances requises pour exercer les tâches de l'emploi nécessitent d'être mise à jour. Cette mise à jour a un impact appréciable sur l'évolution des connaissances, sur les modifications aux procédés de travail ou aux façons de faire ou sur l'acquisition de nouvelles habiletés.
4. Les connaissances requises pour exercer les tâches de l'emploi nécessitent d'être mise à jour. Cette mise à jour a un impact important sur l'évolution des connaissances, sur les modifications aux procédés de travail ou aux façons de faire ou sur l'acquisition de nouvelles habiletés.

L'échelle suivante sert à déterminer la fréquence appropriée à la mise à jour des connaissances.

Échelle de fréquence

1. Occasionnellement (quelques fois par année, la plupart des années)
2. Régulièrement (une fois par mois, la plupart des mois)
3. Fréquemment (une fois par semaine, la plupart des semaines)

Tableau d'agrégation :

NIVEAUX	ÉCHELLE DE FRÉQUENCE		
	1. Occasionnellement	2. Régulièrement	3. Fréquemment
1	1	N/A	N/A
2	2	3	4
3	3	4	5
4	4	5	N/A

Facteur I – Qualifications

Sous-facteur 4 – Habilités en relations interpersonnelles

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'organisation. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice des tâches de l'emploi et peuvent se manifester soit par les actions ou gestes posés, soit par le langage corporel (postures, expressions du visage), soit par le ton de la voix, les mots ou expressions utilisés.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement les habiletés en relations interpersonnelles exigées pour accomplir les tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de courtoisie, de politesse.
2. Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de patience ou de tact. Il s'agit de manifester écoute et ouverture dans ses échanges avec autrui.
3. Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi. Il s'agit de savoir contrôler ses émotions dans des situations difficiles, de démontrer de la finesse avec les autres, d'être attentif à leurs attentes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.
4. Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de compréhension et de maintenir une certaine distance affective pour soutenir des personnes ou des groupes. Il s'agit de s'adapter aux autres, de les appuyer en leur démontrant un intérêt réel et soutenu en comprenant leurs motivations et les sentiments exprimés.
5. Les tâches de l'emploi nécessitent de mener un groupe dans l'établissement de ses objectifs et la poursuite de ses buts de manière à influencer son action. Il s'agit particulièrement d'initier l'action, de rallier le personnel autour d'objectifs, de considérer les interactions entre les membres du groupe et d'évaluer son progrès.

Facteur I – Qualifications

Sous-facteur 5 – Habiletés physiques et dextérité manuelle

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement les habiletés physiques et la dextérité manuelle requises pour accomplir les tâches de l'emploi.

Les habiletés physiques et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi sans manipulation ou utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres doivent également être évaluées.

Niveaux

1. Les tâches de l'emploi requièrent un niveau minimal de dextérité ou de coordination.
2. Les tâches de l'emploi comportent des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres qui requièrent un niveau modéré de dextérité ou de coordination.
3. Les tâches de l'emploi comportent des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres pour effectuer des opérations exactes ou précises.
4. Les tâches de l'emploi comportent des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

L'échelle suivante sert à déterminer la vitesse appropriée.

Échelle de vitesse

1. Vitesse peu importante
2. Vitesse importante

Tableau d'agrégation :

NIVEAUX	ÉCHELLE DE VITESSE	
	1	2
1	1	1
2	2	3
3	3	4
4	4	5

Facteur II – Efforts

Sous-facteur 6 – Autonomie

Ce sous-facteur sert à évaluer l'autonomie habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi, pour planifier et organiser le travail.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement l'autonomie exigée pour accomplir les tâches de l'emploi.

Niveaux :

1. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des instructions orales et écrites détaillées imposant un ordre précis des travaux. L'employée ou l'employé n'a pas à planifier ou à organiser ses activités, elles lui sont pratiquement fixées d'avance.
2. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des instructions comportant des particularités permettant une certaine latitude dans l'accomplissement des travaux. L'employée ou l'employé peut décider de l'ordre d'exécution de certaines tâches.
3. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives bien définies dans le cadre d'étapes de réalisation déjà planifiées. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employée ou l'employé décide de l'ordre d'exécution et du déroulement quotidien des activités.
4. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail, des directives ou des procédures dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. L'employée ou l'employé décide de l'ordre d'exécution des tâches, du choix des techniques de travail et des étapes de réalisation.
5. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs généraux. L'employée ou l'employé détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.
6. L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales, des politiques ou des précédents couvrant la plupart des situations. L'employée ou l'employé élabore les objectifs spécifiques et détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisations.

Facteur II – Efforts

Sous-facteur 7 – Raisonnement

Ce sous-facteur sert à évaluer le raisonnement habituellement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement le raisonnement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi.

1. Les situations à traiter sont semblables et coutumières. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.
2. Les situations à traiter sont variées et comportent quelques éléments nouveaux. Un certain nombre d'informations pratiques doit être considéré pour agir.
3. Les situations à traiter comportent des éléments nouveaux. Elles nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations.
4. Les situations à traiter comportent des éléments nouveaux et leur nature n'est pas bien définie. Elles nécessitent le traitement d'informations incomplètes, l'analyse et la synthèse de variables ou d'éléments techniques pour les préciser.
5. Les situations à traiter sont nouvelles et leur nature n'est pas bien définie. Elles nécessitent une recherche et de la réflexion, l'analyse et la synthèse de plusieurs variables.
6. Les situations à traiter sont complexes et leur véritable nature n'est pas bien définie. Elles nécessitent une recherche élaborée et de la réflexion, l'analyse approfondie et la synthèse de plusieurs variables.

Facteur II – Efforts

Sous-facteur 8 – Créativité

Ce sous-facteur sert à évaluer la créativité habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi en vue de résoudre les problèmes inhérents à l'emploi.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la créativité exigée pour accomplir les tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Le traitement d'une situation ou la solution à un problème rencontré requiert peu ou pas d'aménagement ou d'adaptation des façons de faire et de voir établies.
2. Le traitement d'une situation ou la solution à un problème rencontré requiert de légers aménagements ou adaptations des façons de faire et de voir établies.
3. Le traitement d'une situation ou la solution à un problème rencontré requiert des adaptations ou des modifications modérées des façons de faire et de voir établies.
4. Le traitement d'une situation ou la solution à un problème rencontré requiert des adaptations ou des modifications importantes des façons de faire ou de voir établies.

Facteur II – Efforts

Sous-facteur 9 – Concentration ou attention sensorielle

Ce sous-facteur sert à évaluer la concentration ou l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. L'effort peut être déployé afin d'effectuer une analyse ou une réflexion approfondie sur une question ou un problème particulier ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense. L'attention sensorielle peut notamment se manifester par l'un des cinq sens ou par plus d'un sens à la fois. Les interruptions involontaires, (le fait d'être obligé de changer l'activité en cours et de la reprendre) les distractions et la simultanéité (le fait de réaliser plusieurs activités ou opération à la fois) sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la concentration ou l'attention sensorielle requise pour accomplir les tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Un niveau minimal de concentration ou d'attention sensorielle est nécessaire.
2. Un niveau modéré de concentration ou d'attention sensorielle est nécessaire.
3. Un niveau appréciable de concentration ou d'attention sensorielle est nécessaire.
4. Un niveau élevé de concentration ou d'attention sensorielle est nécessaire.

L'échelle suivante sert à déterminer la fréquence appropriée aux interruptions.

Échelle de fréquence des interruptions

1. Les interruptions involontaires et les distractions sont occasionnelles
2. Les interruptions involontaires et les distractions sont fréquentes

L'échelle suivante sert à déterminer la fréquence appropriée à la simultanéité.

Échelle de fréquence de la simultanéité

1. Les tâches sont exécutées parfois en simultanéité
2. Les tâches sont exécutées souvent en simultanéité

Tableau d'agrégation :

NIVEAUX	ÉCHELLES DE FRÉQUENCE DES INTERRUPTIONS ET DE SIMULTANÉITÉ			
	1-1	1-2	2-1	2-2
1	1	2	2	3
2	2	3	3	4
3	3	4	4	5
4	4	5	5	N/A

Facteur II – Efforts

Sous-facteur 10 – Efforts physiques

Ce sous-facteur sert à évaluer les efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail.

Les énoncés suivants servent à déterminer la ou les activités physiques que l'employée ou l'employé est requis d'effectuer dans l'exercice des tâches de l'emploi.

À noter qu'il ne faut pas évaluer les activités physiques qui ne sont pas inhérentes aux tâches de l'emploi.

Pour les activités A, B et C, le poids signifie un objet, une personne, un animal ou autres.

Activités physiques

- A. Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids légers (moins de 10 kg) exigeant peu d'effort physique ou déployer un effort équivalent.
- B. Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids moyens (de 10 kg à 20 kg) exigeant un effort physique moyen ou déployer un effort équivalent.
- C. Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids importants (plus de 20 kg) exigeant un effort physique important ou déployer un effort équivalent.
- D. Monter ou travailler dans des échelles, dans des échafaudages, grimper.
- E. Se pencher, se courber, s'accroupir, s'agenouiller, enjamber, ramper, ou adopter d'autres postures du même genre.
- F. Travailler assis (sans maintenir une position statique).
- G. Travailler debout (incluant la marche).
- H. Maintenir une position statique ou effectuer des mouvements répétitifs.

L'échelle suivante sert à déterminer la fréquence appropriée à chaque activité physique.

Échelle de fréquence

- 1. Occasionnellement : une fois de temps à autre, la plupart des semaines
- 2. Fréquemment : plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines
- 3. Continuellement : à tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines

L'échelle suivante sert à déterminer la durée appropriée à chaque activité physique.

Échelle de durée

- 1. Périodes de courte durée : habituellement moins de 30 minutes
- 2. Périodes de moyenne durée : habituellement de 30 à 90 minutes
- 3. Périodes de longue durée : habituellement plus de 90 minutes

Agrégation :

Chacune des activités physiques a une valeur relative qui lui est attribuée :

<u>Activités physiques</u>	<u>Valeur attribuée</u>
F	1
A et G et H	2
B et D	3
C et E	4

Pour obtenir un pointage :

- identifier la valeur attribuée à chaque activité physique;
- y additionner les valeurs de la fréquence et de la durée;
- soustraire le nombre 2 de ce résultat.

Lorsque la valeur de l'activité est <1> on ne tient pas compte de la fréquence et de la durée. Le pointage résultant est <1>.

Tableau d'agrégation :

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE ET DE DURÉE									
ACTIVITÉS	1-1	1-2	1-3	2-1	2-2	2-3	3-1	3-2	3-3
F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A et G et H	2	3	4	3	4	5	4	5	6
B et D	3	4	5	4	5	6	5	6	7
C et E	4	5	6	5	6	7	6	7	8

La cote agrégée retenue est celle résultant de la procédure suivante :

1. Retenir un maximum de 3 activités ayant obtenu dans le tableau de pointage les résultats les plus élevés;
2. Additionner les points;
3. Transposer le résultat total de points dans l'échelle suivante :

Échelle de transposition

Pointage	Cote agrégé
1 à 3 points	1
4 à 6 points	2
7 à 9 points	3
10 à 12 points	4
13 à 15 points	5
16 à 18 points	6
19 points et plus	7

Facteur III – Responsabilités

Sous-facteur 11 – Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité ou des services rendus à la clientèle ou en regard des ressources financières ou matérielles

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi quant :

Au succès d'un programme ou d'une activité ou à l'égard de la qualité des services rendus à la clientèle tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'organisation en tenant compte de leur impact sur l'organisation, son personnel ou ses clientèles.

Ou

À l'acquisition ou à la répartition ou au maintien ou à l'utilisation à l'égard des ressources financières et/ou matérielles.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme ou d'une activité ou des services rendus à la clientèle ou en regard des ressources financières ou matérielles.

Niveaux

1. Les résultats du travail ont peu ou pas d'impact sur le programme ou sur l'activité ou ont peu ou pas de conséquences financières, matérielles ou administratives. Les erreurs sont sans conséquences.
2. Les résultats du travail ont des impacts légers sur le programme ou sur l'activité ou ont des conséquences financières, matérielles ou administratives légères. Les erreurs peuvent avoir des répercussions légères sur le déroulement du programme ou de l'activité ou sur la qualité des services rendus à la clientèle ou peuvent entraîner de légères pertes d'argent ou des dommages légers aux matériels ou aux équipements.
3. Les résultats du travail ont des impacts modérés sur le programme ou sur l'activité ou ont des conséquences financières, matérielles ou administratives modérées. Les erreurs peuvent avoir des répercussions modérées sur le déroulement du programme ou de l'activité ou sur la qualité des services rendus à la clientèle ou peuvent entraîner des pertes modérées d'argent ou des dommages modérés aux matériels ou aux équipements.
4. Les résultats du travail ont des impacts appréciables sur le programme ou sur l'activité ou ont des conséquences financières, matérielles ou administratives appréciables. Les erreurs peuvent avoir des répercussions appréciables sur le déroulement du programme ou de l'activité ou sur la qualité des services rendus à la clientèle ou peuvent entraîner des pertes appréciables d'argent ou des dommages appréciables aux matériels ou aux équipements.
5. Les résultats du travail ont des impacts significatifs sur le programme ou sur l'activité ou ont des conséquences financières, matérielles ou administratives significatives. Les erreurs peuvent avoir des répercussions significatives sur le déroulement du programme ou de l'activité ou sur la qualité des services rendus à la clientèle ou peuvent entraîner des pertes significatives d'argent ou des dommages significatifs aux matériels ou aux équipements.
6. Les résultats du travail ont des impacts importants sur le programme ou sur l'activité ou ont des conséquences financières, matérielles ou administratives importantes. Les erreurs peuvent avoir des répercussions importantes sur le déroulement du programme ou de l'activité ou sur la qualité des services rendus à la clientèle ou peuvent entraîner des pertes importantes d'argent ou des dommages importants aux matériels ou aux équipements.

Facteur III – Responsabilités

Sous-facteur 12 – Responsabilités à l'égard des personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la contribution des tâches à l'égard de la santé ou de la sécurité d'autres personnes en tenant compte de leur effet sur le bien-être.

Niveaux

1. Les tâches de l'emploi contribuent peu à la santé ou à la sécurité d'autres personnes.
2. Les tâches de l'emploi contribuent modérément à la santé ou à la sécurité d'autres personnes.
3. Les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé ou à la sécurité d'autres personnes.
4. Les tâches de l'emploi contribuent de façon majeure à la santé ou à la sécurité d'autres personnes.

L'échelle suivante sert à déterminer le degré d'atteinte probable associée à la contribution.

Échelle d'atteinte

1. Les tâches de l'emploi peuvent porter une atteinte légère à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.
2. Les tâches de l'emploi peuvent porter une atteinte modérée à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.
3. Les tâches de l'emploi peuvent porter une atteinte importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.
4. Les tâches de l'emploi peuvent porter une atteinte sévère à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

Tableau d'agrégation :

NIVEAUX DE CONTRIBUTION	ÉCHELLE D'ATTEINTE			
	1	2	3	4
1	1	2	N/A	N/A
2	2	3	4	5
3	3	4	5	6
4	4	5	6	7

Facteur III – Responsabilités

Sous-facteur 13 – Responsabilités à l'égard des communications

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et de leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement les responsabilités à l'égard des communications exigées pour accomplir les tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Communications en vue de donner ou de recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante.
2. Communications en vue de donner ou d'obtenir des informations, des précisions, des éclaircissements ou des indications de nature particulière ou inhabituelle. Il s'agit alors de comprendre et d'expliquer la nature des informations à traiter.
3. Communications en vue de participer à des entretiens avec une ou plusieurs personnes visant à exposer des faits ou à présenter son point de vue afin d'atteindre des buts communs.
4. Communications en vue d'assister des personnes par des conseils exigeant une spécialisation dans un domaine d'opération et une terminologie propre à sa discipline.
5. Communications en vue de contribuer à des échanges élaborés afin d'en arriver à un consensus avec une ou plusieurs personnes dont la spécialité et la conception des choses diffèrent.
6. Communications en vue de guider ou de conseiller d'autres personnes, par des études, des avis, des recommandations, dans les matières de sa discipline ou de son champ d'activités.
7. Communications en vue d'obtenir l'adhésion de personnes à une idée, à un point de vue ou à une proposition en exerçant son influence ou en faisant valoir des arguments, par raisonnement, par preuve, par présomption ou par assertion, afin que quelque chose s'impose ou soit reconnue comme vrai ou nécessaire.

L'échelle suivante sert à déterminer la place occupée par la communication dans l'emploi.

Place occupée par la communication

1. La communication est une composante marginale de l'emploi.
2. La communication est une composante appréciable de l'emploi.
3. La communication est une composante importante de l'emploi.
4. La communication est une composante dominante de l'emploi.

Tableau d'agrégation :

NIVEAUX	PLACE OCCUPÉE PAR LA COMMUNICATION			
	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	3	4	5
3	3	4	5	6
4	4	5	6	7
5	5	6	7	8
6	6	7	8	9
7	7	8	9	10

Facteur III – Responsabilités

Sous-facteur 14 – Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes rémunérées ou non.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la responsabilité de supervision et de coordination appropriée.

Pour évaluer ce sous-facteur, la responsabilité de supervision, de coordination ou de formation doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle.

Niveaux

1. Les tâches de l'emploi nécessitent d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.
2. Les tâches de l'emploi nécessitent d'entraîner ou de former d'autres personnes (incluant des stagiaires).
3. Les tâches de l'emploi nécessitent que l'employée ou l'employé coordonne le travail réalisé par d'autres personnes dans le cadre d'un projet ou autre activité en répartissant le travail et en s'assurant de sa réalisation.
4. Les tâches de l'emploi nécessitent que l'employée ou l'employé répartisse les activités et vérifie le travail et sa qualité selon les exigences établies.

Les échelles suivantes servent à déterminer le nombre de personnes placées, sur une base régulière, sous la responsabilité de l'employée ou l'employé occupant l'emploi.

Échelle de supervision (niveau 4)

1. Responsabilité à l'égard de 1 à 3 personnes
2. Responsabilité à l'égard de 4 à 8 personnes
3. Responsabilité à l'égard de 9 personnes ou plus

Échelle de coordination (niveau 3)

1. Responsabilité à l'égard de 1 à 7 personnes
2. Responsabilité à l'égard de 8 personnes ou plus

Échelle de formation (niveau 2)

1. Responsabilité à l'égard de 1 à 3 personnes
2. Responsabilité à l'égard de plus de 3 personnes

Tableau d'agrégation

Niveaux	Échelles de supervision et de coordination		
	1	2	3
1	1	1	1
2	2	3	N/A
3	3	4	N/A
4	4	5	6

Facteur IV – Conditions de travail

Sous-facteur 15 – Conditions psychologiques

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

Les énoncés suivants servent à déterminer la ou les conditions psychologiques présentes lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

Conditions psychologiques

- A. Situations troublantes chargées en émotions qui nécessitent écoute, aide ou soutien.
- B. Situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles, *agressives* ou violentes.
- C. Bruit ou manque d'intimité occasionnant un stress dans l'exécution du travail.
- D. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif.
- E. 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.
- F. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences.
- G. Présence d'une menace possible contre la sécurité de sa personne ou de sa famille.

L'échelle suivante sert à déterminer la proportion de temps accordée ou appropriée aux conditions psychologiques.

Échelle de proportion de temps

- 1. Moins de 30% du temps sur une base annuelle
- 2. De 30% à 60% du temps sur une base annuelle
- 3. Plus de 60% du temps sur une base annuelle

Agrégation :

La cote agrégée retenue est celle résultant de la procédure suivante :

- 1. Identifier chacune des conditions psychologiques qui s'appliquent aux tâches de l'emploi;
- 2. Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion de temps correspondante;
- 3. Transposer le résultat total de points dans l'échelle de transposition suivante.

Échelle de transposition

Pointage	Cote agrégée
2 points et moins	1
3 à 4 points	2
5 à 6 points	3
7 à 8 points	4
9 à 10 points	5
11 points et plus	6

Facteur IV – Conditions de travail

Sous-facteur 16 – Conditions physiques

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions physiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

Les énoncés suivants servent à déterminer la ou les conditions physiques présentes lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi.

Conditions physiques

- A. Travail à l'extérieur lors de conditions climatiques ou avec des éléments naturels difficiles.
- B. Température élevée à l'intérieur ou humidité (inconfort pénible et fatigue importante dus à la chaleur et à l'humidité. Normalement ce désagrément se présente dans une atmosphère sèche aux alentours de 32°C (90°F) ou dans une atmosphère humide près de 29°C (85°F)).
- C. Basse température à l'intérieur (inconfort malgré le port de vêtements appropriés).
- D. Vapeurs, fumées ou odeurs désagréables.
- E. Vibrations (vibration de tout le corps ou des membres).
- F. Éclairage difficile (éclairage de faible niveau, forte réverbération).
- G. Poussières, saletés (telles que graisse, huile).
- H. Espace de travail inconfortable ou restreint.
- I. Bruits élevés (niveau sonore irritant ou élevé, par exemple plus de 85dB).
- J. Contraintes relatives au port d'équipement de protection.

L'échelle suivante sert à déterminer la proportion de temps accordée ou appropriée aux conditions physiques.

Échelle de proportion de temps

- 1. Moins de 30% du temps sur une base annuelle
- 2. De 30% à 60% du temps sur une base annuelle
- 3. Plus de 60% du temps sur une base annuelle

Agrégation :

La cote agrégée retenue est celle résultant de la procédure suivante :

- 1. Identifier chacune des conditions physiques qui s'appliquent aux tâches de l'emploi;
- 2. Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion de temps correspondante;
- 3. Transposer le résultat total de points dans l'échelle de transposition suivante.

Échelle de transposition

Pointage	Cote agrégée
3 points et moins	1
4 à 6 points	2
7 à 9 points	3
10 à 12 points	4
13 à 15 points	5
16 points et plus	6

Facteur IV – Conditions de travail

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement les risques présents lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi.

Niveaux

1. Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, sont peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.
2. Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.
3. Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.
4. Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer très dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.

L'échelle suivante sert à déterminer le degré approprié de l'exposition aux situations rencontrées.

Échelle d'exposition

1. Minime
2. Modérée
3. Élevée

Tableau d'agrégation

NIVEAUX	ÉCHELLE D'EXPOSITION		
	1	2	3
1	1	1	1
2	2	3	4
3	3	4	5
4	4	5	6

PONDÉRATION UTILISÉE AUX FINS DE CALCULS

SCÉNARIO:

CLASSES AUX:

29 POINTS

SF	SOUS-FACTEURS	NIVEAUX									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	FORMATION PROFESSIONNELLE	30	54	78	102	126	150				
2	EXPÉRIENCE ET INITIATION	10	13	18	25	36	47	68	89	110	
3	MISE À JOUR DES CONNAISSANCES	6	13	20	27	34					
4	HABILETÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES	6	13	20	27	34					
5	HABILETÉS PHYSIQUES ET DEXTÉRITÉ MANUELLE	6	13	20	27	34					
6	AUTONOMIE	27	42	57	72	87	102				
7	RAISONNEMENT	24	38	52	66	80	94				
8	CRÉATIVITÉ	6	14	22	30						
9	CONCENTRATION OU ATTENTION SENSORIELLE	6	13	20	27	34					
10	EFFORTS PHYSIQUES	4	9	14	19	24	29	34			
11	RENDUS À LA CLIENTÈLE OU EN REGARD DES RESSOURCES FINANCIÈRES OU	27	45	63	81	99	117				
12	RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES PERSONNES	5	11	17	23	29	35	41			
13	RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS	9	16	23	30	37	44	51	58	65	72
14	RESPONSABILITÉS DE SUPERVISION ET DE COORDINATION DE PERSONNES	5	10	15	20	25	30				
15	CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES	3	8	13	18	23	28				
16	CONDITIONS PHYSIQUES	3	8	13	18	23	28				
17	RISQUES INHÉRENTS	3	8	13	18	23	28				

Max				Min			
Pts	%	Pts	%	Pts	%	Pts	%
150	15			30	16,67		
110	11			10	5,556		
34	3,4	362	36,2	6	3,333	58	32,2
34	3,4			6	3,333		
34	3,4			6	3,333		
102	10,2			27	15		
94	9,4			24	13,33		
30	3	294	29,4	6	3,333	67	37,2
34	3,4			6	3,333		
34	3,4			4	2,222		
117	11,7			27	15		
41	4,1	260	26,0	15	2,778	46	25,6
72	7,2			9	5		
30	3			5	2,778		
28	2,8			3	1,667		
28	2,8	84	8,4	3	1,667	9	5,0
28	2,8			3	1,667		
1000	100	1000	100	180	100	180	100