

MÉTHODE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS CADRES DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Mai 2013)

Formation

Ce facteur mesure le degré de scolarité normalement requis pour s'acquitter pleinement et convenablement des responsabilités de l'emploi.

| COTE | NIVEAU DE DIPLÔME |
|-------------|--------------------------|
| 1 | DES |
| 2 | DEP, AEC ou DEC général |
| 3 | DEC technique |
| 4 | Baccalauréat |
| 5 | Maîtrise |

Latitude

Ce facteur mesure le degré d'encadrement personnel ou organisationnel exercé sur l'emploi et la liberté d'action dont dispose le titulaire pour s'acquitter correctement de ses responsabilités.

| COTE | NIVEAU |
|-------------|---|
| 1 | L'action est encadrée par des instructions ou par une supervision régulière du travail. |
| 2 | L'action est encadrée par des pratiques, des règles et des précédents bien établis ou par une supervision d'ensemble du travail. |
| 3 | L'action est encadrée par des lignes directrices bien définies. Une révision est exercée pour assurer l'atteinte des objectifs mensuels ou semestriels de l'unité, de la fonction ou du mandat dont il a la responsabilité. |
| 4 | L'action est encadrée par des orientations générales découlant de la mission de l'unité. Le titulaire de l'emploi fixe lui-même les résultats à atteindre, lesquels sont soumis à un contrôle semi-annuel ou annuel. |
| 5 | L'action est guidée par des objectifs organisationnels établis par le Comité de direction ou le Conseil d'arrondissement. |
| 6 | L'action est guidée par les missions corporatives et les orientations stratégiques de la Ville, l'intérêt public et les lois. |

Influence

Ce facteur mesure le degré d'influence exercé par l'emploi sur l'organisation, en appréciant l'impact des actions prises en termes de dépenses, d'économies ou de retombées.

| COTE | NIVEAU |
|------|--|
| 1 | Les conséquences des actions prises ont peu d'impact et, typiquement, touchent une petite unité administrative. |
| 2 | Les conséquences des actions prises ont un impact limité et, typiquement, touchent une plus grande unité administrative. |
| 3 | Les conséquences des actions prises ont un impact sensible et, typiquement, engagent à court terme les ressources d'un arrondissement ou d'un service ou résultent en des dépenses/économies/retombées peu élevées à l'échelle de l'organisation. |
| 4 | Les conséquences des actions prises ont un impact notable et, typiquement, engagent à court ou moyen terme, les ressources d'un arrondissement ou d'un service ou résultent en des dépenses/économies/retombées élevées à l'échelle de l'organisation. |
| 5 | Les conséquences des actions prises ont un impact considérable et, typiquement, engagent à moyen ou à long terme, les ressources de l'organisation ou résultent en des dépenses/économies/retombées très élevées pour celle-ci. |
| 6 | Les conséquences des actions prises ont un impact majeur et, typiquement, engagent les ressources de l'organisation à très long terme ou résultent en des dépenses/économies/retombées extrêmement élevées pour celle-ci. |

Budget et supervision

Ce facteur mesure le degré de responsabilité budgétaire assumé par l'emploi au moyen du budget annuel de fonctionnement*

| COTE | INTERVALLE (M \$) |
|------|----------------------|
| 1 | s.o. |
| 2 | < 1,25 |
| 3 | 1,25 < 2,50 |
| 4 | 2,50 < 5,00 |
| 5 | 5,00 < 10,00 |
| 6 | 10,00 < 20,00 |
| 7 | 20,00 < 40,00 |
| 8 | 40,00 < 80,00 |
| 9 | ≥ 80,00 |

- * Comprend les dépenses aux postes budgétaires suivants...
- rémunération du personnel supervisé directement et indirectement (codes 1000 et ss)
 - contributions de l'employeur (codes 2000 et ss).- transport et communications (codes 3000 et ss)
 - services professionnels, techniques et autres (codes 4000 et ss, sauf 4242)
 - location, entretien et réparation (codes 5000 et ss)
 - biens durables (codes 6000 et ss)
 - frais de financement et de remboursement de capital (codes 8000 et ss)
 - contributions à des organismes et autres objets (codes 9000 et ss)

Communications

Ce facteur mesure le degré de responsabilité assumé par l'emploi en matière de communications (verbale ou écrite). La combinaison de nature des échanges (1, 2 ou 3) et de niveau des interlocuteurs (A, B ou C) accordant le plus de points est celle retenue pour fin de cotation de ce facteur.

| COTE | NATURE DES ÉCHANGES | NIVEAU DES INTERLOCUTEURS (% points maximum) | | |
|------|---|---|---|---|
| | | A. Employés, délégués syndicaux ou fournisseurs | B. Syndicats, organismes externes ou citoyens | C. Conseils exécutif, municipal ou d'arrondissement |
| 1 | Communications qui consistent à renseigner ou à questionner sur quelque chose le ou les... | 25 % | 50 % | 75 % |
| 2 | Communications qui ont pour but d'enseigner ou de conseiller sur quelque chose le ou les... | 50 % | 75 % | 100 % |
| 3 | Communications qui visent à persuader ou à négocier quelque chose avec le ou les... | 75 % | 100 % | s.o. |

Complexité

Ce facteur mesure le degré d'effort mental requis pour réfléchir, analyser et résoudre les problèmes. La mesure considère le contexte au sein duquel s'effectue le raisonnement et le défi que présentent les problèmes auxquels s'adresse l'emploi.

| COTE | NIVEAU |
|------|--|
| 1 | L'activité est encadrée par des instructions précises, des exemples ou des pratiques. Les problèmes rencontrés sont connus et de nature identique et requièrent un choix simple parmi un éventail limité de solutions bien définies. |
| 2 | L'activité est encadrée par des procédures et méthodes définies. Les problèmes rencontrés sont de nature semblable et requièrent un choix réfléchi parmi un éventail de solutions connues. |
| 3 | L'activité est encadrée par un large éventail de méthodes. Les problèmes rencontrés sont variés et exigent de référer, avec discernement, à des précédents ou à des connaissances théoriques. |
| 4 | L'activité est encadrée par un mandat bien conscrit par des objectifs précis. Les problèmes rencontrés sont atypiques et exigent de référer à des connaissances approfondies, soit théoriques ou pratiques. |
| 5 | L'activité est encadrée par un mandat défini en termes d'objectifs généraux. Les problèmes rencontrés exigent une approche créative et intégrée ainsi qu'une évaluation prévisionnelle. |
| 6 | L'activité est encadrée par les grandes lignes de gouvernance et est caractérisée par un environnement complexe à cerner. Les problèmes rencontrés sont institutionnels et exigent interprétation et vision. |

Environnement

Ce facteur mesure le degré d'exposition à des éléments matériels et environnementaux inévitables, qui comportent des risques variables d'inconfort, de blessure ou de maladie, et auquel est soumis l'emploi la majeure partie de son temps de travail.

| COTE | NIVEAU |
|-------------|--|
| 1 | Les conditions ambiantes de température et de ventilation sont stables ou peu variables et s'apparentent à celles des espaces de bureau. L'activité se déroule à l'abri des bruits et de la surexposition à la poussière, à l'humidité, etc. |
| 2 | Les conditions ambiantes de température et de ventilation sont relativement stables et s'apparentent à celles des usines ou garages. L'activité entraîne l'exposition aux bruits, à la poussière, à l'humidité, etc. |
| 3 | Les conditions ambiantes de température et de ventilation sont instables et s'apparentent à celles des chantiers de construction. L'activité entraîne l'exposition à des bruits extrêmes, à la poussière soulevée par le vent, etc. |