

Plan d'évaluation des emplois

Équité salariale

Fonctionnaires (cols blancs)

Montréal 



SFMM (SCFP)

Adopté le 18 décembre 2008

Table des matières

FACTEUR 1 – QUALIFICATIONS ET HABILITÉS

Sous-facteur 1 – Formation.....	3
Sous-facteur 2 – Expérience requise.....	4
Sous-facteur 3 – Dexterité minimale et coordination musculaire	5

FACTEUR 2 – RESPONSABILITÉS

Sous-facteur 4 – Latitude d'action et autonomie.....	6
Sous-facteur 5 – Impact des actions et des décisions	7
Sous-facteur 6 – Communications	8
Sous-facteur 7 – Coordination du travail	9
Sous-facteur 8 – Sécurité d'autrui.....	10

FACTEUR 3 – EFFORTS

Sous-facteur 9 – Concentration et attention sensorielle.....	11
Sous-facteur 10 – Efforts physiques.....	12
Sous-facteur 11 – Résolution de problèmes.....	13

FACTEUR 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-facteur 12 – Inconvénients	14
---------------------------------------	----

Facteur 1 – Qualifications et habiletés

SOUS-FACTEUR 1 - FORMATION

Ce sous-facteur sert à apprécier le niveau minimal de connaissances nécessaires pour accomplir les tâches de l'emploi et non celles détenues par le titulaire.

Degrés	Descriptions
1	L'emploi nécessite moins qu'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
2	L'emploi nécessite un diplôme de fin d'études secondaires (DES) ou l'équivalent.
3	L'emploi nécessite un diplôme de formation professionnelle (DEP) ou l'équivalent.
4	L'emploi nécessite une attestation d'études spécialisées (AES) ou une attestation d'études collégiales (AEC) ou l'équivalent.
5	L'emploi nécessite un diplôme d'études collégiales techniques ou l'équivalent.
6	L'emploi nécessite des connaissances supérieures au niveau collégial par l'obtention d'un certificat d'étude universitaire ou l'équivalent.

Facteur 1 – Qualifications et habiletés

SOUS-FACTEUR 2 – EXPÉRIENCE MINIMALE REQUISE

Ce sous-facteur sert à évaluer l'expérience pertinente minimale requise à l'exercice normal des tâches de l'emploi.

Degrés	Descriptions
1	L'emploi nécessite moins de six (6) mois d'expérience.
2	L'emploi nécessite de six (6) mois à moins d'une (1) année d'expérience.
3	L'emploi nécessite une (1) année à moins de deux (2) années d'expérience.
4	L'emploi nécessite deux (2) années à moins de trois (3) années d'expérience.
5	L'emploi nécessite trois (3) années à moins de cinq (5) années d'expérience.
6	L'emploi nécessite cinq (5) années ou plus d'expérience.

Facteur 1 – Qualifications et habiletés

SOUS-FACTEUR 3 - DEXTÉRITÉ ET COORDINATION MUSCULAIRE

Ce sous-facteur évalue le degré de dextérité et de coordination musculaire nécessaires à la réalisation des tâches, compte tenu de la précision, du synchronisme et de la vitesse d'exécution requis.

Degrés	Descriptions
1	L'emploi requiert une dextérité ou une coordination musculaire normale.
2	L'emploi requiert un niveau moyen de précision, de dextérité ou de coordination musculaire, mais la vitesse d'exécution est non essentielle.
3	L'emploi requiert un niveau moyen de précision, de dextérité ou de coordination musculaire et la vitesse d'exécution est essentielle; ou L'emploi requiert du synchronisme et un niveau moyen de précision; ou L'emploi requiert un niveau élevé de précision, de dextérité ou de coordination musculaire, mais la vitesse d'exécution est non essentielle.
4	L'emploi requiert un niveau élevé de précision, de dextérité ou de coordination musculaire et la vitesse d'exécution est essentielle; ou L'emploi requiert du synchronisme et un niveau élevé de précision; ou L'emploi requiert un niveau très élevé de précision, de dextérité ou de coordination musculaire, mais la vitesse d'exécution est non essentielle.

Facteur 2 - Responsabilités

SOUS-FACTEUR 4 – LATITUDE D’ACTION ET AUTONOMIE

On mesure ici le niveau d'autonomie habituellement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi ainsi que pour planifier et pour organiser le travail. Ce niveau augmente à mesure que diminuent le nombre et la précision des indications, conseils et précédents ainsi que les méthodes, procédures, pratiques, règlements, politiques, etc. Il tient également compte du degré de contrôle exercé par un supérieur ou par une personne ressource.

Degrés	Descriptions
1	Les tâches de l'emploi imposent un ordre précis des travaux. L'employé n'a pas la possibilité de planifier ou d'organiser ses activités, elles lui sont pratiquement fixées d'avance. Le travail est habituellement étroitement contrôlé.
2	Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employé décide de l'ordre d'exécution et du déroulement quotidien des activités. Le travail est contrôlé occasionnellement pendant la réalisation et vérifié régulièrement.
3	Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employé définisse, avec son supérieur immédiat, les modalités de réalisation du travail, les étapes et les échéanciers précis. Le travail est contrôlé en ce qui a trait à sa progression et est vérifié aux étapes prévues.
4	Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employé définisse, de concert avec son supérieur immédiat, les objectifs, les méthodes de travail, les étapes et l'échéancier du travail. Le travail est contrôlé à la fin des principales étapes et d'après les résultats importants.
5	Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employé définisse lui-même des méthodes de travail à utiliser, du processus à suivre et les étapes requises afin d'atteindre les résultats et de respecter les échéanciers définis de concert avec le supérieur immédiat. Le travail est contrôlé uniquement sur sa qualité et sa conformité aux objectifs fixés.

Facteur 2 - Responsabilités

SOUS-FACTEUR 5 - IMPACT DES ACTIONS ET DES DÉCISIONS

Ce sous-facteur sert à mesurer l'impact des actions et des décisions pour éviter à l'organisation toute perte financière, de service, de temps ou de réputation.

Degrés	Descriptions
1	Les résultats du travail ont <i>peu</i> de conséquences en termes d'impact financier, sur les services rendus, sur le travail d'autres employés ou d'autres services ou sur la réputation de la Ville. Les effets sont facilement identifiables et corrigibles.
2	Les résultats du travail ont des conséquences <i>modérées</i> en termes d'impact financier, sur les services rendus, sur le travail d'autres employés ou d'autres services ou sur la réputation de la Ville. Les effets sont identifiables après coup seulement et ils sont facilement corrigibles.
3	Les résultats du travail ont des conséquences <i>appréciables</i> en termes d'impact financier, sur les services rendus, sur le travail d'autres employés ou d'autres services ou sur la réputation de la Ville. Les effets sont identifiables après coup seulement et sont modérément faciles à corriger.
4	Les résultats du travail ont des conséquences <i>importantes</i> en termes d'impact financier, sur les services rendus, sur le travail d'autres employés ou d'autres services ou sur la réputation de la Ville. Les effets sont identifiables après coup seulement et sont difficilement corrigibles.
5	Les résultats du travail ont des conséquences <i>majeures</i> en termes d'impact financier, sur les services rendus, sur le travail d'autres employés ou d'autres services ou sur la réputation de la Ville. Les effets sont difficiles à identifier et à corriger.

Facteur 2 - Responsabilités

SOUS-FACTEUR 6 – COMMUNICATIONS

Ce sous-facteur mesure les responsabilités de communications rattachées à l'emploi, tant verbales, non verbales qu'écrites. Il prend en considération la nature des communications et l'envergure qu'elle représente dans l'exécution des tâches.

Nature :

Degrés	Descriptions
1	<i>Échanger</i> Donner ou recevoir des informations de base sur les aspects routiniers du travail.
2	<i>Transmettre – Répondre – Recevoir</i> Donner, recevoir et assurer la circulation des informations variées et de nature courante.
3	<i>Interroger – Clarifier – Expliquer</i> Obtenir ou donner des informations de nature particulière ou inhabituelle. Il s'agit alors de comprendre ou d'expliquer la nature des informations à traiter.
4	<i>Collaborer</i> Contribuer à des entretiens avec des personnes afin de trouver des solutions à des problèmes en donnant des avis, des instructions ou des notions techniques.
5	<i>Conseiller</i> Mener ou participer à des entretiens avec des personnes pour les guider dans la solution de problèmes en s'appuyant sur des enquêtes, des recherches, des opinions propres à un champ de spécialisation.
6	<i>Influencer – Persuader</i> Présenter des arguments afin de convaincre les personnes de prendre certaines mesures ou décisions afin d'en arriver à une entente ou à une solution.

ENVERGURE :

En fonction du degré obtenu pour la nature, il faut déterminer l'envergure de celle-ci.

Degré \ Niveau	Appréciable	Importante
1	1	1
2	2	3
3	3	4
4	4	5
5	5	6
6	6	7

Facteur 2 - Responsabilités

SOUS-FACTEUR 7 - COORDINATION DU TRAVAIL

Ce sous-facteur sert à apprécier le niveau de responsabilités en matière de coordination du travail des autres. Le titulaire n'est pas pour autant leur supérieur hiérarchique.

Degrés	Descriptions
1	L'emploi implique de donner des avis et conseils sur l'accomplissement de travaux liés à la nature de l'emploi.
2	L'emploi implique de former les nouvelles personnes et d'être la personne-ressource pour ces dernières.
3	L'emploi implique d'assigner les tâches sur une base régulière, de répartir le travail selon les priorités et d'en vérifier la qualité et la quantité. Les interventions de nature disciplinaire relèvent du supérieur hiérarchique.
4	L'emploi implique de planifier et de répartir les activités selon les priorités, de contrôler la qualité et la quantité du travail et d'évaluer les résultats obtenus. Les interventions de nature disciplinaire relèvent du supérieur hiérarchique.

Facteur 2 - Responsabilités

SOUS-FACTEUR 8 - SÉCURITÉ D'AUTRUI

Ce sous-facteur mesure le degré de précaution et de soins requis dans l'exercice de l'emploi pour éviter un préjudice physique ou mental à autrui, et ce, de façon directe.

Degrés	Descriptions
1	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont pas dangereuses à l'égard de l'intégrité physique ou mentale. Aucune précaution spécifique à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à d'autres.
2	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi sont quelque peu dangereuses à l'égard de l'intégrité physique ou mentale. Quelques précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à d'autres. L'emploi requiert de respecter certaines directives simples.
3	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité physique ou mentale. Un certain nombre de précautions est à prendre pour éviter de causer un préjudice à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'appliquer des règles spécifiques et des méthodes de travail particulières.
4	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité physique ou mentale. Des précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à d'autres. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et méthodes de travail strictes est nécessaire.

Facteur 3 – Efforts

SOUS-FACTEUR 9 - CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE

Ce sous-facteur évalue le degré de concentration et d'attention sensorielle (d'un ou de plusieurs sens) exigé par l'emploi. Il faut tenir compte du degré de concentration nécessaire à l'accomplissement des tâches et/ou des interruptions involontaires qui exigent un effort pour reprendre le travail initial. L'attention sensorielle se mesure en tenant compte du degré de concentration exigé pour mettre à contribution un des cinq sens dans des activités de précision.

Degrés	Descriptions
1	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration peu élevée.
2	Les tâches de l'emploi nécessitent une certaine concentration. Les interruptions involontaires sont fréquentes; ou Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration moyenne. Les interruptions involontaires sont peu fréquentes.
3	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration moyenne. Les interruptions involontaires sont fréquentes; ou Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée. Les interruptions involontaires sont peu fréquentes.
4	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée. Les interruptions involontaires sont fréquentes; ou Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration très élevée. Les interruptions involontaires sont peu fréquentes.

Facteur 3 – Efforts

SOUS-FACTEUR 10 - EFFORTS PHYSIQUES

Ce sous-facteur mesure l'exigence physique de l'emploi. Il faut considérer les postures à prendre, les déplacements ainsi que la durée et la fréquence de l'effort.

Degrés	Descriptions
1	L'emploi a peu d'exigences physiques. Il permet d'être assis, debout ou de marcher avec possibilité d'alternance.
2	L'emploi exige soit : <ul style="list-style-type: none">- des mouvements impliquant les membres supérieurs et inférieurs qui imposent un certain niveau de contraintes;- de demeurer debout pour une période de 60 à 90 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- d'effectuer des mouvements répétitifs pour une période de 60 à 90 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- de demeurer assis pour une période de 90 à 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- de manipuler des poids de moins de 15 livres régulièrement;- de maintenir des positions inconfortables ou marcher dans des situations difficiles occasionnellement.
3	L'emploi exige soit : <ul style="list-style-type: none">- des mouvements impliquant les membres supérieurs et inférieurs qui imposent un niveau moyen de contraintes;- de demeurer debout pour une période de 90 à 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- d'effectuer des mouvements répétitifs pour une période de 90 à 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- de demeurer assis pour une période de plus de 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- de manipuler des poids de 15 à 25 livres régulièrement;- de maintenir des positions inconfortables ou marcher dans des situations difficiles régulièrement.
4	L'emploi exige soit : <ul style="list-style-type: none">- des mouvements impliquant les membres supérieurs et inférieurs qui imposent un niveau élevé de contraintes;- de demeurer debout pour une période de plus de 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- d'effectuer des mouvements répétitifs pour une période de plus de 120 minutes avec peu d'occasions de changer de posture;- de manipuler des poids de plus de 25 livres régulièrement;- de maintenir des positions inconfortables ou marcher dans des situations difficiles fréquemment.

Facteur 3 – Efforts

SOUS-FACTEUR 11 - RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Ce sous-facteur évalue le niveau d'analyse et de raisonnement nécessaire pour traiter les situations et résoudre les problèmes qui se posent habituellement.

Degrés	Descriptions
1	Les tâches à accomplir sont relativement simples. Les situations traitées nécessitent de considérer peu d'informations pour agir. Les situations à traiter sont semblables et les solutions aux problèmes sont généralement connues.
2	Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations traitées sont semblables ou coutumières et exigent de considérer un nombre modéré d'informations pratiques pour faire des choix. Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples.
3	Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations traitées demandent de l'observation, de la recherche, de la réflexion et exigent de prendre en considération une quantité importante d'informations. Les solutions aux problèmes découlent de l'interprétation de règles ou de directives établies.
4	Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations traitées demandent de l'analyse ou de la créativité pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations. Les solutions aux problèmes sont nouvelles et s'appliquent généralement à un ensemble de cas.
5	Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations traitées demandent une analyse critique et une démarche intellectuelle pour la recherche et l'évaluation d'une très grande quantité d'informations et de variables. Les solutions aux problèmes sont originales et s'appliquent dans le cadre d'un programme ou d'une activité majeure.

Facteur 4 – Conditions de travail

SOUS-FACTEUR 12 –INCONVÉNIENTS

Ce sous-facteur mesure le niveau d'inconvénients et de risques inhérents aux conditions dans lesquelles le travail est normalement exécuté.

Ces inconvénients ou risques sont liés à :

- l'environnement physique
et
- l'environnement psychologique

Considérez le nombre, la fréquence et la durée de l'exposition aux inconvénients et aux risques pour établir un degré. Utilisez l'échelle de fréquence ainsi que la liste d'inconvénients et de risques que vous retrouvez sur la page suivante pour vous aider à établir les risques inhérents à l'emploi.

Il s'agit ensuite de faire l'addition des un (1) et des deux (2) d'après l'échelle de fréquence des inconvénients qui s'appliquent et de consulter le tableau ci-dessous.

Niveau	Total des points obtenus selon le tableau qui suit
1	1 à 5 points
2	6 à 10 points
3	11 à 15 points
4	16 à 20 points
5	21 points et plus

Facteur 4 – Conditions de travail

Ce sous-facteur mesure les conditions liées à l'environnement physique et psychologique dans lesquelles la personne doit effectuer ses tâches. On ne doit retenir que les éléments désagréables qui sont inhérents à l'accomplissement de tâches, c'est-à-dire qu'on ne peut pas changer.

Échelle de fréquence

Non applicable : na
Deux (2) à trois (3) fois par semaine, la plupart des semaines : 1
Tous les jours, la plupart des semaines : 2

#	Inconvénients	Fréquence		
		na	1	2
1	Environnement bruyant C'est-à-dire d'un niveau sonore élevé.			
2	Poussière, vapeurs, odeurs et contaminants C'est-à-dire qui obligent une ventilation.			
3	Matières dangereuses C'est-à-dire côtoyer, travailler à proximité, manipuler.			
4	Écarts appréciables de température ou intempéries C'est-à-dire qui provoquent des changements métaboliques.			
5	Niveau de température C'est-à-dire qui rend la situation inconfortable ou pénible.			
6	Échelle, escabeau, marchepied C'est-à-dire l'inconfort créé par le fait de travailler directement avec un de ces éléments.			
7	Conditions de vision difficiles – Fatigue oculaire C'est-à-dire qui éprouvent les yeux.			
8	Conduite de véhicules motorisés C'est-à-dire qui expose au trafic, aux accidents dans le cadre du travail.			
9	Odeurs nauséabondes ou matières rebutantes C'est-à-dire mauvaises odeurs ou matières répugnantes.			
10	Travail dans une aire ouverte C'est-à-dire bruit ou mouvement occasionnant un dérangement dans l'exécution du travail.			
11	Confidentialité des renseignements C'est-à-dire la nature des informations est confidentielle.			

Facteur 4 – Conditions de travail

#	Inconvénients	Fréquence		
		na	1	2
12	Opération d'outils C'est-à-dire à caractère tranchant, projectiles, etc.			
13	Espace restreint C'est-à-dire qui rend les manipulations ou les mouvements contraignants.			
14	Communications restreintes - Isolement C'est-à-dire l'accessibilité à une aide extérieure demeure limitée.			
15	Saleté, graisse, etc. C'est-à-dire substance affectant la peau ou les vêtements.			
16	Contraintes de temps C'est-à-dire les impondérables ajoutant une contrainte supplémentaire pour rencontrer les échéances simultanées, serrées, fixes ou les urgences.			
17	Communications verbales désagréables et/ou difficiles C'est-à-dire des communications conflictuelles ou comprenant des difficultés de compréhension.			
18	Situations sujettes à des contacts physiques violents C'est-à-dire présence possible d'une menace contre sa sécurité physique.			
19	Sentiment d'impuissance C'est-à-dire l'impossibilité d'agir sur les situations lorsque les probabilités de succès sont réduites ou absentes.			
20	Port d'équipement C'est-à-dire qui limite les mouvements ou qui occasionne un inconfort.			
21	Obligation de terminer l'activité à la fin du quart de travail ou tributaire d'un remplacement C'est-à-dire être incapable de quitter son emploi à heure fixe à cause de la clientèle, de la nécessité d'attendre un remplaçant.			
22	Emploi routinier C'est-à-dire un travail uniforme et répétitif.			
23	Situations troublantes – position d'aidant C'est-à-dire des situations troublantes chargées en émotions qui nécessitent écoute, aide ou soutien.			