

# **PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS DE SPÉCIALISTES**

*entre*

***Hydro-Québec***

*et*

***le Syndicat des spécialistes et professionnels  
d'Hydro-Québec (section locale 4250)***

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007

# TABLE DES MATIÈRES

## **FACTEUR QUALIFICATIONS EXIGÉES**

### ***Sous-facteurs :***

Scolarité .....	p. 3
Expérience préalable .....	p. 4
Mise à jour des connaissances ..	p. 5

## **FACTEUR RESPONSABILITÉS**

### ***Sous-facteurs :***

Autonomie .....	p. 6
Communication .....	p. 7
Responsabilités à l'égard des résultats .....	p. 8
Complexité .....	p. 9

## **FACTEUR EFFORTS REQUIS**

### ***Sous-facteurs :***

Effort de concentration .....	p. 10
Efforts physiques .....	p. 11

## **FACTEUR CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LEQUEL L'EMPLOI EST EXERCÉ**

### ***Sous-facteurs :***

Conditions de travail .....	p. 12
-----------------------------	-------

## **ANNEXE**

Tableau de pondération.....	p. 13
-----------------------------	-------

## *Facteur – Qualifications exigées*

### **Sous facteur : Scolarité**

Ce sous-facteur évalue le niveau de connaissances théoriques générales et spécialisées nécessaires pour exercer les fonctions habituelles de l'emploi et non les connaissances détenues par les titulaires. Les degrés sont exprimés en fonction des différents diplômes émis par les maisons d'enseignement et reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

Les degrés suivants correspondent à la scolarité minimale nécessaire pour accomplir les fonctions et les responsabilités reliées à l'emploi évalué.

Degré	
1	Emploi exigeant des connaissances de niveau universitaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de <b>premier cycle</b> (baccalauréat) ou l'équivalent.
2	Emploi exigeant des connaissances de niveau universitaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de <b>deuxième cycle</b> (maîtrise) ou l'équivalent.

## *Facteur – Qualifications exigées*

### **Sous-facteur : Expérience préalable**

Ce sous-facteur évalue la durée minimale de l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions habituelles de l'emploi.

Les degrés suivants correspondent à la durée minimale de l'expérience pertinente.

Degré	
1	Moins de 3 ans
2	De 3 ans à moins de 6 ans
3	De 6 ans à moins de 9 ans
4	9 ans et plus

## *Facteur – Qualifications exigées*

### **Sous-facteur : Mise à jour des connaissances**

Ce sous-facteur évalue l'acquisition obligatoire de nouvelles connaissances, le maintien ou l'amélioration des connaissances déjà acquises afin d'être en mesure de suivre le développement ou les changements du champ d'activité lié à l'emploi.

Les degrés suivants correspondent à la période de temps approximatif et cumulatif nécessaire pour mettre à jour les connaissances dans le cadre de l'emploi.

Degré	
1	Moins d'une semaine par année
2	De 1 semaine à moins de 2 semaines par année
3	2 semaines et plus par année

## *Facteur – Responsabilités*

### **Sous-facteur : Autonomie**

Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie nécessaire à l'accomplissement des fonctions et des responsabilités de l'emploi. L'autonomie se définit par la marge de manœuvre et la latitude que requiert l'emploi pour la planification, l'organisation et la réalisation du travail.

Le degré est mesuré selon la portée des encadrements utilisés et la nature des mandats confiés.

Degré	
1	La marge de manœuvre est habituellement définie par des mandats précis.  Le cadre de travail est délimité par des <b>procédures</b> (processus, méthodes, règles de gestion, etc.)
2	La marge de manœuvre est habituellement définie par des mandats généraux.  Le cadre de travail est délimité par les <b>directives</b> de l'entreprise.
3	La marge de manœuvre est habituellement définie par des principes généraux qui guident l'entreprise.  Le cadre de travail est délimité par les <b>politiques</b> de l'entreprise.

## *Facteur – Responsabilités*

### **Sous-facteur : Communication**

Ce sous-facteur évalue la nature des communications verbales ou écrites nécessaires dans l'exécution normale du travail. Il tient compte des communications internes et externes.

Les degrés suivants correspondent au niveau de communication requise pour accomplir les fonctions et les responsabilités reliées à l'emploi évalué

Degré	
1	<b>Conseiller</b> La nature des communications consiste à donner des avis, des conseils en s'appuyant sur des expériences professionnelles ou des connaissances spécialisées.
2	<b>Influencer</b> La nature des communications consiste à convaincre, influencer, persuader des intervenants quant à la pertinence d'adopter certaines propositions ou recommandations.
3	<b>Négocier ou défendre la position de l'entreprise</b> La nature des communications consiste à défendre la position de l'entreprise, à traiter ou négocier avec d'autres pour en arriver à une entente (contractuelle ou non) dans un contexte d'intérêts mutuels ou divergents.

## *Facteur – Responsabilités*

### **Sous-facteur : Responsabilités à l'égard des résultats**

Ce sous-facteur évalue le niveau de responsabilité à l'égard des résultats dans le cadre des fonctions et responsabilités de l'emploi. La responsabilité se définit par les conséquences qu'ont les tâches de l'emploi sur un ou plusieurs des éléments suivants: les ressources humaines, financières ou matérielles, la clientèle interne ou externe, l'image et la réputation de l'entreprise.

Les degrés suivants servent à mesurer les contributions de l'emploi à l'atteinte des objectifs de l'unité ou du secteur d'activités et les conséquences des erreurs relevant de l'exercice des tâches de l'emploi.

Degré	
1	Les résultats du travail ont un <b>impact mineur</b> sur les ressources humaines, financières ou matérielles, ou bien sur la clientèle interne ou externe, ou encore sur l'image et la réputation de l'entreprise. En général, un geste erroné ou une mauvaise décision entraîne des retards, des incon vénients ou des coûts minimes, ou une détérioration mineure de la qualité des services ou de l'image et de la réputation de l'entreprise.
2	Les résultats du travail ont un <b>impact modéré</b> sur les ressources humaines, financières ou matérielles, ou bien sur la clientèle interne ou externe, ou encore sur l'image et la réputation de l'entreprise. En général, un geste erroné ou une mauvaise décision entraîne des retards, des incon vénients ou des coûts d'une certaine importance. Il peut en résulter une détérioration modérée de la qualité des services ou de l'image et de la réputation de l'entreprise.
3	Les résultats du travail ont un <b>impact important</b> sur les ressources humaines, financières ou matérielles, ou bien sur la clientèle interne ou externe, ou encore sur l'image et la réputation de l'entreprise. En général, un geste erroné ou une mauvaise décision entraîne des retards, des incon vénients ou des coûts importants. Il peut en résulter une détérioration importante de la qualité des services ou de l'image et de la réputation de l'entreprise.
4	Les résultats du travail ont un <b>impact majeur</b> sur les ressources humaines, financières ou matérielles, ou bien sur la clientèle interne ou externe, ou encore sur l'image et la réputation de l'entreprise. En général, un geste erroné ou une mauvaise décision entraîne des retards, des incon vénients ou des coûts considérables. Il pourrait en résulter une détérioration majeure de la qualité des services, une perte de clients ou une détérioration de l'image et de la réputation de l'entreprise.



## Facteur – Responsabilités

### Sous-facteur : Complexité

Ce sous-facteur évalue le niveau d'innovation et de créativité nécessaire dans l'accomplissement des fonctions et responsabilités habituelles de l'emploi. La complexité se définit par la nécessité de réaliser des analyses, d'effectuer des recherches, de modifier, de concevoir et d'innover pour traiter les situations et résoudre les problèmes inhérents à l'emploi.

Les degrés suivants correspondent au niveau de créativité nécessaire pour accomplir les fonctions et responsabilités reliées à l'emploi.

Degrés	
1	Travaux nécessitant d' <b>analyser des situations habituelles</b> , d'interpréter des encadrements ou d'effectuer des choix parmi des encadrements (procédures, normes, méthodes, directives). Ces analyses, ces interprétations ou ces choix sont effectués dans une perspective d'application ou d'assistance ou de dépannage.
2	Travaux comportant l' <b>analyse d'éléments spécialisés et diversifiés</b> qui nécessitent la <b>remise en question</b> de normes, de méthodes, de directives ou de pratiques établies dans son champ d'activité. La nature des problématiques à résoudre <b>oblige à modifier ou à adapter</b> des méthodes établies et à en <b>élaborer</b> de nouvelles, ou à <b>appliquer des principes connus sous de nouvelles formes</b> .
3	Travaux diversifiés et complexes <b>exigeant des solutions nouvelles</b> . La nature des problématiques à résoudre oblige à <b>repenser</b> , à <b>réorienter</b> , à <b>créer</b> de nouvelles normes, méthodes, façons de faire et autres encadrements. Les travaux comportent l' <b>intégration de plusieurs champs d'activités</b> nécessaires à la planification des orientations corporatives ou des groupes. Les travaux nécessitant d'effectuer des études ou des recherches pointues.
4	Travaux très complexes nécessitant d'être à l'origine d' <b>idées et de solutions novatrices</b> dans sa spécialité. Les travaux comportent l'intégration de plusieurs champs d'activités nécessaires à l'élaboration d'orientations, de balises, de méthodes d'analyse, de programmes ou de nouveautés qui touchent des enjeux de l'entreprise. Le contexte nécessite généralement le <b>dépassement des concepts connus</b> .

## Facteur – Efforts

### Sous-facteur : Effort de concentration

Ce sous-facteur évalue le niveau d'attention nécessaire pour accomplir les tâches habituelles de l'emploi.

Des interruptions et des diversions augmentent l'effort de concentration nécessaire à la réalisation des tâches. L'effort de concentration se définit par la quantité d'éléments ou de détails à considérer dans la réalisation du travail.

Les degrés suivants correspondent au niveau de concentration nécessaire à l'accomplissement des fonctions et responsabilités de l'emploi.

Degré	
1	L'effort de concentration requis est <b>normal</b> pour effectuer des tâches telles que rédiger ou produire des documents, rapports demandant d'être attentif à <b>quelques éléments en simultanés</b> .
2	L'effort de concentration requis est <b>élevé</b> pour effectuer des tâches telles que rédiger ou produire des documents, rapports demandant d'être attentif à <b>plusieurs éléments en simultanés</b> .  OU  L'effort de concentration requis est <b>normal</b> et les tâches se réalisent <b>avec des interruptions et des diversions involontaires</b> .
3	L'effort de concentration requis est <b>très élevé</b> pour effectuer des tâches telles que rédiger ou produire des documents, rapports demandant une attention à <b>d'infimes détails et spécificités</b> .  OU  L'effort de concentration requis est <b>élevé</b> et les tâches se réalisent <b>avec des interruptions et des diversions involontaires</b> .

## *Facteur – Efforts requis*

### **Sous-facteur : Efforts physiques**

Ce sous-facteur évalue le niveau de contrainte et la quantité d'énergie physique requise pour l'exécution du travail. Les degrés sont établis à partir des types d'activités physiques et de leur fréquence.

Les degrés suivants mesurent le niveau de contrainte auquel le titulaire de l'emploi est exposé

Degrés	
1	L'effort physique requis est <b>normal</b> . Impose un faible niveau de contraintes, donc libre de ses mouvements.
2	L'effort physique requis est <b>élevé</b> . Impose un niveau élevé de contraintes, mais de façon <b>occasionnelle</b> .
3	L'effort physique requis est <b>très élevé</b> . Impose un niveau élevé de contraintes de façon <b>fréquente</b> .

## *Facteur – Conditions de travail dans lesquelles l'emploi est exercé*

### **Sous-facteur : Conditions de travail**

Ce sous-facteur évalue le niveau des désagréments physiques ou psychologiques liés à l'exécution des tâches ou présents dans le milieu du travail. Il mesure le nombre et la fréquence d'exposition.

#### LISTE DES DÉSAGRÉMENTS :

- Contacts verbaux difficiles avec la clientèle interne et externe.
- Contrainte de temps relié aux échéances.
- Échelle, escabeau, tabouret, obstacles (rendent la situation difficile).
- Espace restreint (rend les manipulations contraignantes. Ex.: chambres souterraines).
- Confidentialité des renseignements liés à l'emploi.
- Matières dangereuses (matière radioactive, inflammable, toxique, corrosive et explosive).
- Saleté, graisse, boue.
- Travail dans un environnement soumis à l'induction (ex.: poste électrique ou sous une ligne de transport).
- Poussières, vapeurs, odeurs et contaminants (qui obligent une ventilation ou le port d'appareils ou d'équipements protecteur).
- Utilisation obligatoire d'outils portatifs de communication (téléphone, cellulaire, téléavertisseur).
- Environnement bruyant (niveau sonore d'une centrale ou d'une salle de réseau).
- Déplacements (nécessitant l'utilisation d'un moyen de transport: avion, auto ou autre).

Un désagrément est un aspect du travail qui rend celui-ci incommodant ou inconfortable par une ou des conditions physiques ou psychologiques particulières et inhérentes à l'emploi.

Les degrés sont établis en fonction de la fréquence du niveau d'exposition aux désagréments décrits ci-dessus.

Degré	
1	<b>Jamais ou rarement</b> , l'emploi est soumis à certains ou plusieurs désagréments.
2	<b>Occasionnellement</b> , l'emploi est soumis à certains ou plusieurs désagréments.
3	<b>Fréquemment, constamment</b> , l'emploi est soumis à certains ou plusieurs désagréments.

# ANNEXE

## Tableau de pondération

# TABLEAU DE PONDÉRATION

## FACTEURS ET SOUS-FACTEURS

FACTEURS ET SOUS-FACTEURS	PONDÉRATION %	NBRE DE DEGRÉ	DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRE 3	DEGRÉ 4
<b>QUALIFICATIONS</b>	<b>28%</b>					
Scolarité	10%	2	10	20		
Expérience	13%	4	13	26	39	52
Mise à jour des connaissances	5%	3	5	10	15	
<b>RESPONSABILITÉS</b>	<b>57%</b>					
Autonomie	14%	3	14	28	42	
Communication	13%	3	13	26	39	
Responsabilité	15%	4	15	30	45	60
Complexité	15%	4	15	30	45	60
<b>EFFORTS</b>	<b>11%</b>					
Efforts de concentration	7%	3	7	14	21	
Efforts physiques	4%	3	4	8	12	
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>4%</b>					
Conditions de travail	4%	3	4	8	12	

rh.hydro.qc.ca 

Direction Conditions et relations du travail  
Directin principale – Ressources humaines