

## **Nouveau 1 - Mode d'emploi pour la méthode d'évaluation des emplois**

### **Objet du plan d'évaluation des postes**

Dans le dessein d'assurer de façon soutenue l'intégrité du processus d'évaluation des postes, les parties conviennent que l'énoncé suivant exprime l'objet du plan d'évaluation des postes et qu'il en constituera une partie intégrante.

Radio-Canada et le STARF conviennent que le présent plan d'évaluation des postes est élaboré à seule fin d'établir des critères objectifs et de les appliquer aux postes, nouvellement créés ou non, dans leur milieu de travail afin d'en assurer le classement équitable.

Le plan vise uniquement à établir la valeur relative des postes, les uns par rapport aux autres, au sein de l'organisation. L'évaluation des postes est conçue pour classer les postes et non pas pour évaluer le rendement des titulaires.

### **Principes du plan d'évaluation des postes**

Les principes suivants présideront l'application du plan d'évaluation des postes, dont ils constitueront une partie intégrante.

1. L'évaluation des postes ne se substitue pas à la négociation collective comme moyen d'augmenter le salaire des employés.

L'évaluation des postes est un processus qui consiste à évaluer un poste particulier par rapport aux autres que compte l'organisation. Elle débouche sur des profils de poste qui décrivent le travail, de même que sur des cotations qui situent les postes dans la hiérarchie.

2. Ni l'une ni l'autre des parties ne se servent du processus pour créer des attentes. Le résultat découlera de l'application du plan.

L'évaluation des postes consiste à apprécier avec précision le travail dont doivent s'acquitter les employés. La cotation est le moyen de quantifier l'appréciation.

Tous les intéressés qui prennent part aux entretiens sur l'évaluation des postes doivent donc s'attacher uniquement à l'obtention de renseignements précis sur le milieu de travail.

3. Le plan d'évaluation des postes n'est pas conçu pour procurer des augmentations salariales inattendues. Il est entendu qu'au terme de la mise en œuvre d'un plan d'évaluation des postes, il sera éventuellement constaté que des postes dont la cotation est comparable étaient auparavant assortis de niveaux de rémunération différents. En pareil cas, la rémunération de ces postes sera fixée par l'application du plan.

4. Il faut donner aux facteurs une interprétation uniforme

5. Descriptions d'emploi

L'évaluation des postes simplifie la description du travail, car le contenu d'un emploi est décrit sur la base de ses fonctions qui s'inscrivent dans des catégories générales. Par exemple, la

fonction ( montage ) serait décrite en fonction du jugement demandé du monteur et non des outils qu'il utilise.

6. Le nombre des tâches n'est pas affaire d'évaluation des postes.

Les nécessités du service à un établissement donné peuvent faire en sorte que le personnel soit tenu de s'acquitter d'un assortiment de tâches rémunérées d'après une échelle particulière. Ces nécessités n'influencent pas la valeur du rôle assumé.

S'il s'applique à l'organisation future de la main-d'œuvre, ce principe est néanmoins tiré de pratiques dont traitent les actuelles conventions collectives. L'évaluation des postes n'est pas un moyen à utiliser pour tenter de majorer la valeur des rôles polyvalents.

7. Évolution continue :

Les parties reconnaissent qu'un poste qui évolue peut faire l'objet de plus d'une révision susceptible d'entraîner un réajustement qui pourra influencer la valeur relative du poste à la hausse ou à la baisse ou voir même demeurer stable.

8. Tous les facteurs ne s'appliquent pas à tous les postes.

Radio-Canada est une organisation complexe qui compte un large éventail de postes. Certains facteurs s'appliqueront à certaines ( catégories ) de travail et non à d'autres. En pareil cas, les facteurs en question n'ajoutent rien à la valeur du poste.

### **Normes auxquelles doit répondre le plan d'évaluation des postes**

Le nouveau plan sera soumis aux normes suivantes :

1. Il n'existe qu'un seul plan pour tous les postes représentés par le STARF.
2. Le plan est juste et équitable.
3. Le plan doit embrasser l'éventail complet du travail effectué à Radio-Canada.
4. Le processus doit être simple.
5. Le plan doit être peu coûteux à administrer.

## Nouveau 2 - Méthode d'évaluation des emplois

Compétence

Sous-facteur : Ensemble des connaissances

### Définition

Ce sous-facteur sert à mesurer l'ensemble des connaissances nécessaires pour exécuter le travail de manière satisfaisante. L'ensemble des connaissances comprend les études dans le cadre du système d'éducation en vigueur au Canada. L'expérience acquise en dehors d'un programme d'études typique, mais grâce à laquelle le titulaire possède l'ensemble des habiletés et connaissances nécessaires à l'exécution de son travail est aussi prise en compte. Lorsque des aspects importants du travail ne peuvent être appris qu'en cours d'emploi, ce facteur comprend une estimation de la période nécessaire pour les maîtriser.

### Application

Il faut premièrement déterminer la scolarité nécessaire pour effectuer adéquatement les fonctions. Ensuite, on tiendra compte de l'expérience (en mois ou en années) requise pour maîtriser les habiletés et les connaissances additionnelles essentielles, que ne fournit pas le système d'enseignement institutionnel. S'il y a lieu, on indiquera la période estimative nécessaire pour atteindre une maîtrise raisonnable. L'intersection de l'axe horizontal de la scolarité et de l'axe vertical de l'expérience détermine la valeur du facteur.

Expérience →	Aucune	6 mois	12 mois	24 mois	3 ans	4 ans	5 ans	7 ans	10 ans
Scolarité ↓									
Diplôme d'études secondaires	30	20 50	40 70	60 90	70 100	80 110	90 120	115 145	130 160
Diplôme d'études collégiales	60	20 80	40 100	60 120	70 130	80 140	90 150	115 175	130 190
Certificat Universitaire	70								
Diplôme universitaire	80	20 100	40 120	60 140	70 150	80 160	90 170	115 190	130 210
Diplôme d'études universitaires supérieures	90	20 110	40 130	60 150	70 160	80 170	90 180	115 205	130 220

## COMPÉTENCE

Sous-facteur : Dextérité

### DÉFINITION

Ce sous-facteur sert à mesurer le degré de coordination manuelle et visuelle ou la maîtrise musculaire nécessaires pour exécuter le travail.

### APPLICATION

Le degré est fondé sur l'habileté motrice sollicitée ainsi que sur la vitesse d'exécution et la précision qu'exige le travail. On évalue également si ces habiletés doivent être appliquées occasionnellement ou continuellement.

#### 1<sup>er</sup> degré

Le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir utiliser des outils ou des appareils d'usage courant nécessitant peu de vitesse ou de précision.

#### 2<sup>e</sup> degré

Le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir utiliser des outils ou des appareils nécessitant une certaine vitesse ou précision. Cette activité fait partie des principales fonctions de l'emploi, mais l'emploi peut nécessiter que d'autres tâches soient effectuées;

ou

le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir utiliser des outils ou des appareils avec rapidité et précision pendant de courtes périodes.

#### 3<sup>e</sup> degré

Le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir utiliser des outils ou des appareils à la fois avec une grande rapidité et précision. Cette activité représente une partie importante des principales fonctions de l'emploi;

ou

le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir utiliser des outils ou des appareils nécessitant de fréquents réglages en cours d'utilisation. Cette activité fait partie de principales fonctions de l'emploi, mais l'emploi peut nécessiter que d'autres tâches soient effectuées;

#### 4<sup>e</sup> degré

Le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir effectuer des tâches très minutieuses avec une extrême précision;

ou

le travail exige une coordination manuelle et visuelle ou une maîtrise musculaire suffisantes pour pouvoir effectuer des opérations très précises et synchronisées dans un contexte où la vitesse et la minutie sont cruciales.

## EFFORTS

Sous-facteur : Jugement

### DÉFINITION

Ce sous-facteur sert à mesurer le niveau d'effort intellectuel nécessaire pour prendre les décisions ou faire les choix inhérents à l'emploi.

### APPLICATION

Le degré est fondé sur le cadre fourni par les méthodes usuelles, les normes et procédures établies en fonction des politiques de programmation, de production ou administratives.

Dans l'application de ce sous-facteur, il faut tenir compte des renseignements normalement disponibles, de la nature degré de complexité des choix à faire et de la marge de manœuvre disponible.

#### 1<sup>er</sup> degré

Les décisions à prendre sont élémentaires; elles portent généralement sur des choix à faire quant à la manière d'effectuer le travail demandé en toute sécurité et dans les délais. Les décisions sont encadrées par des instructions verbales ou écrites qui laissent peu de place à l'interprétation. Des conseils et des directives sont immédiatement disponibles de la part d'un chef d'équipe, d'un superviseur ou d'une personne-ressource. (autonomie)

#### 2<sup>e</sup> degré

Les décisions portent sur des choix qui peuvent avoir une incidence sur la qualité et sur la précision du travail requis par l'emploi et/ou par l'unité et sur le respect des délais. Elles consistent généralement à choisir quelles sont les normes, politiques ou procédures de production ou administratives établies qui doivent être suivies. Des conseils et des directives sont disponibles. (autonomie)

#### 3<sup>e</sup> degré

Les décisions portent sur des choix quant à la manière dont les procédures ou politiques définies devront être appliquées afin d'obtenir le résultat souhaité ou nécessaire sans faire entorse aux normes. Des conseils et des directives peuvent être disponibles.

Les décisions à prendre consistent à choisir la manière dont les procédures ou politiques définies devront être appliquées sans faire entorse aux normes.

#### 4<sup>e</sup> degré

Les décisions à prendre consiste à interpréter sur l'interprétation de concepts d'émissions ou de production, ou de principes de gestion, ainsi que sur des précédents, des normes, des politiques ou des procédés et des précédents établis. Des conseils et des directives peuvent être disponibles. (autonomie)

#### 5<sup>e</sup> degré

Les décisions à prendre consiste à choisir portent généralement sur des choix importants quant à la méthode ou la conduite à suivre et la politique à suivre; elles peuvent devoir être prises au pied levé. Le titulaire est souvent considéré comme une autorité en la matière et, par conséquent, doit prendre ses décisions de manière autonome. (autonomie)

## EFFORTS

Sous-facteur : Jugement (Suite)

### 6<sup>e</sup> degré

Les décisions à prendre consistent à élaborer des concepts sont d'ordre conceptuel. Elles créent souvent des précédents en raison de l'interprétation novatrice originale qui est faite des normes, politiques ou et procédures de production ou administratives. Lorsque la situation implique une dérogation possible aux normes, politiques ou procédures établies, le point de vue et l'approbation de la direction doivent être demandées. (autonomie)

## EFFORT

Sous-facteur : Créativité

### DÉFINITION

Ce sous-facteur sert à mesurer la créativité intellectuelle et le sens artistique nécessaires pour exécuter le travail.

### APPLICATION

Les degrés sont établis en fonction du niveau de la capacité d'adaptation, de la prévoyance d'intuition, de la conceptualisation et de l'innovation nécessaire pour résoudre les problèmes inhérents au travail.

Il faut tenir compte du nombre, de la diversité et de la complexité des aspects à évaluer, à approfondir et à analyser ou des problèmes à régler ainsi que de la nature et de la quantité des informations disponibles.

#### 1<sup>er</sup> degré

Le travail exige l'emploi de matériel, ou la mise en œuvre de techniques ou de procédés pour lesquels des informations élémentaires doivent être connues et considérées. Il est souvent nécessaire d'exécuter plusieurs tâches courantes et faire preuve de prévoyance et de capacité d'adaptation.

#### 2<sup>e</sup> degré

Le travail exige à l'occasion des solutions créatives pour résoudre des problèmes liés à l'emploi de matériel ou et à la mise en œuvre de techniques ou de procédés. Des lignes directrices existent, mais il faut rechercher des solutions originales pour organiser le travail et l'effectuer ou pour résoudre des problèmes opérationnels.

#### 3<sup>e</sup> degré

Le travail exige une capacité d'innovation et « pensée originale / originalité » d'analyse relativement à la mise en œuvre de méthodes et de techniques existantes. Les normes existent, mais un effort intellectuel est requis pour parfaire paufiner des procédés, des techniques ou et des concepts est requis;

OU

Le travail exige un sens artistique et la créativité intellectuelle doivent être exercés pour une prestation en ondes et pour ou dans la mise en œuvre de méthodes ou de techniques de production. Il existe de l'information sur le sujet, mais des solutions novatrices sont envisagées recherchées.

#### 4<sup>e</sup> degré

Le travail exige une capacité d'innovation « pensée originale / originalité », de d'analyse et de la conceptualisation pour créer, développer ou améliorer des procédés, des techniques ou des idées concernant un concept bien défini;

OU

Le travail exige un le sens artistique, une la créativité intellectuelle et de l'originalité doivent être exercés pour une prestation en ondes et pour ou dans l'élaboration de méthodes, de techniques et d'idées de production afin de mener à bien un concept d'émission.

Sous-facteur : Créativité (suite)

5<sup>e</sup> degré

Le travail exige est difficile et diversifié et il exige fréquemment une grande capacité d'innovation « pensée originale de haut niveau / d'un haut niveau d'originalité» afin de pour créer et de développer des procédés, des techniques ou et des idées à partir d'un concept sommaire;

OU

le travail exige un très grand sens artistique et beaucoup et de créativité intellectuelle aux chapitres de pour la conception, de la production et de l'exécution afin d'interpréter un concept d'émission et lui donner sa forme et sa structure.

6<sup>e</sup> degré

Le travail exige une très grande capacité d'innovation et de capacité intellectuelle pour le plus haut niveau de créativité afin d'élaborer et développer des concepts d'émissions ou et de production, des techniques ou et des procédés novateurs qui pourraient avoir une incidence considérable sur la nature et sur la qualité des émissions ou des activités de la Société. (Imputabilité)

## EFFORT

Sous-facteur : Effort

### DÉFINITION

Ce sous-facteur sert à mesurer la nature et le niveau de l'effort inhérent au travail, qu'il s'agisse d'effort physique, de concentration auditive ou et visuelle, ou et de mouvements corporels inhabituels.

### APPLICATION

Les degrés sont établis en fonction de la fréquence et des caractéristiques de l'activité physique, de la concentration auditive et ou visuelle, ou et de l'exécution de mouvements corporels inhabituels.

Les niveaux d'activité physique, de concentration auditive et ou visuelle, et ou de mouvements corporels inhabituels sont décrits ci-après. Ils sont ensuite reproduits dans une table d'équivalences qui permet de déterminer le degré du facteur. La plupart des postes ne comptent qu'une seule sous-catégorie d'effort. Si le poste comporte plus d'une sous-catégorie, on retiendra le plus haut degré. Les termes *continuellement*, *régulièrement*, et *occasionnellement* sont également définis.

#### Activité physique

PA1: Le travail requiert de soulever, transporter ou déplacer occasionnellement des articles légers (moins de 10 kg).

PA2: Le travail requiert de soulever, transporter ou déplacer régulièrement des articles légers (moins de 10 kg).

OU

occasionnellement soulever, transporter, manipuler ou placer des articles de 10 kg ou et plus.

PA3: Le travail requiert de soulever, transporter ou déplacer continuellement des articles légers (moins de 10 kg).

OU

fréquemment soulever, transporter, manipuler ou placer des articles lourds (10 kg et plus).

PA4: Le travail requiert de soulever, transporter manipuler ou placer continuellement des articles lourds (10 kg et plus).

#### Concentration auditive ou et visuelle

AV1: Le travail requiert d'exercer occasionnellement une grande attention visuelle et ou auditive dans l'exécution des ses tâches afin d'éviter des erreurs ou de les déceler. (imputabilité)

AV2: Le travail requiert d'exercer régulièrement une grande attention visuelle ou et auditive dans l'exécution de ses tâches afin d'éviter des erreurs ou de les déceler;

OU

occasionnellement observer ou et écouter attentivement certains aspects pour arriver à des résultats très précis et ou pour détecter des imperfections ou des erreurs très subtiles.

Sous-facteur : Effort (suite)

AV3: Le travail requiert d'exercer continuellement une grande attention visuelle et ou auditive dans l'exécution des ses tâches afin d'éviter des erreurs ou de les déceler; (imputabilité)

OU

fréquemment régulièrement observer ou écouter attentivement certains aspects pour arriver à des résultats très précis ou pour détecter des imperfections ou des erreurs extrêmement subtiles.

AV4: Le travail requiert d'observer continuellement ou écouter attentivement certains aspects pour arriver à des résultats très précis ou pour détecter des imperfections ou des erreurs extrêmement subtiles.

Mouvements corporels inhabituels

BM1: Le travail requiert de faire occasionnellement des mouvements inhabituels, se pencher, se tourner ou maintenir des positions inhabituelles ou inconfortables dans l'exercice de ses fonctions.

BM2: Le travail requiert de faire régulièrement des mouvements inhabituels, se pencher, se tourner ou maintenir des positions inhabituelles ou inconfortables dans l'exercice de ses fonctions.

BM3: Le travail requiert de faire continuellement des mouvements inhabituels, se pencher, se tourner ou maintenir des positions inhabituelles ou inconfortables dans l'exercice de ses fonctions.

Continuellement	Plus de 50 % du temps	Plus de 20 h par semaine
Régulièrement	Entre 25 % et 50 % du temps	De 10 h à 20 h par semaine
Occasionnellement	Moins de 25 % du temps	Moins de 10 h par semaine

<i>Degré</i>	<i>Sous-catégorie</i>
1 <sup>er</sup> degré	PA1, AV1
2 <sup>e</sup> degré	PA2, AV2, BM1
3 <sup>e</sup> degré	AV3, BM2
4 <sup>e</sup> degré	PA3, AV4
5 <sup>e</sup> degré	PA4, BM3

## RESPONSABILITÉ

Sous-facteur : Imputabilité

### DÉFINITION

Ce sous-facteur mesure l'impact du travail sur la prestation, la gestion des ressources ainsi que sur la crédibilité, le prestige, la stabilité financière et la perception externe des normes de production de la Société.

### APPLICATION

Ce facteur doit être appliqué dans l'évaluation du rôle que joue le poste dans la prestation du produit ou du service par l'unité, l'ampleur des révisions ou des corrections nécessaires et l'incidence potentielle du produit ou du service sur la crédibilité, le prestige, la stabilité financière et ou la perception externe des normes de production de la Société.

#### 1<sup>er</sup> degré

Le travail consiste à suivre des directives instructions. Les gestes posés ont peu de conséquences négatives. Des conseils et des directives sont disponibles. (autonomie)

#### 2<sup>e</sup> degré

Le travail consiste généralement à suivre des directives instructions, mais une certaine marge de manœuvre existe. (autonomie) Les gestes posés peuvent avoir une certaine incidence négative. Des conseils et des directives sont disponibles.. (autonomie)

#### 3<sup>e</sup> degré

Le travail consiste à décider de manière autonome (autonomie) des moyens à prendre pour parvenir à des résultats précis. Des gestes inappropriés ou incorrects auront des conséquences négatives limitées. Des conseils et des directives sont normalement disponibles.. (autonomie)

#### 4<sup>e</sup> degré

Le travail consiste à décider de manière autonome (autonomie) ce qui doit être fait en fonction de concepts ou de principes généraux. Des gestes inappropriés ou incorrects auront généralement des conséquences négatives immédiates ou graves.

#### 5<sup>e</sup> degré

Le travail comporte la gestion et l'allocation de ressources ou la présentation de concepts ou d'idées. Les gestes inappropriés ou incorrects ont généralement des répercussions importantes.

#### 6<sup>e</sup> degré

Le travail requiert généralement assez d'expertise pour indiquer aux autres ce qu'ils doivent faire. Les gestes ou conseils erronés ou inappropriés auront généralement des répercussions étendues ou qui dureront un certain temps.

## RESPONSABILITÉ

Sous-facteur : Imputabilité (Suite)

### 7<sup>e</sup> degré

Le travail demande l'atteinte des résultats sommairement définis, qui ne peuvent habituellement être évalués qu'à posteriori, en fonction des objectifs fixés. Les gestes erronés ou inappropriés ont généralement des répercussions très étendues et qui durent longtemps.

## RESPONSABILITÉ

Sous-facteur : Communication

### DÉFINITION

Ce sous-facteur sert à mesurer le type niveau de communication orale et ou écrite avec des personnes de la Société ou de l'extérieur inhérent à l'exercice des fonctions de l'emploi.

### APPLICATION

Les degrés sont établis en fonction du type d'informations de renseignements échangées, de la nature des communications et du contexte dans lequel elles s'inscrivent.

Il faut tenir compte de la diversité et de la complexité des renseignements informations reçues ou transmises ainsi que de leur importance.

#### 1<sup>er</sup> degré

Les renseignements L'information transmise ou reçue est factuelle et reliée au travail. Les renseignements L'information échangée est habituellement de nature courante, mais la précision et le souci du détail sont nécessaires. Les communications sont généralement internes, mais des contacts externes sont possibles.

#### 2<sup>e</sup> degré

Les renseignements L'information transmise ou et reçue a souvent besoin d'être clarifiée. Une part importante des communications consiste à veiller à ce que les renseignements l'information transmise soit clairement comprise ou que l'information ou la demande soit correctement captée (redundance). Les communications peuvent être internes et ou externes et elles peuvent comporter la transmission de directives ou d'instructions élémentaires ou encore la présentation de renseignements factuels à un auditoire.

#### 3<sup>e</sup> degré

En général, Le renseignements l'information transmise est détaillée et prête à des interprétations. Le travail à mener des L'emploi consiste à animer des discussions visant à recueillir, analyser et organiser des renseignements informations variées et parfois complexes ou à participer à de telles discussions. L'objectif des communications peut être de conseiller, de guider ou et d'influencer des personnes, d'acquérir des ressources ou de décrire et présenter des sujets en ondes.

#### 4<sup>e</sup> degré

Les renseignements sont Échange d'informations détaillées, et complexes et transmis en vue de faire coopérer ou et participer des personnes à une discussion sur des points d'intérêt commun;

OU

analyse et présentation en ondes, de manière claire et cohérente, d'informations détaillées et complexes de grande importance. Les renseignements sont détaillés, complexes et de grande importance. Ils sont analysés et présentés en onde de manière claire et cohérente.

Sous-facteur : Communication (suite)

#### 5<sup>e</sup> degré

Les communications consistent à présenter par des exposés soignés des informations détaillées et très complexes Les renseignements sont détaillés et très complexes et sont transmis sous forme d'exposés élaborés dans le but de persuader des personnes ou et des organismes de suivre une certaine ligne de conduite. Les discussions portent généralement sur des décisions qui ont une grande conséquence sur les ressources ou sur les recettes de la Société ou une incidence potentielle sur ses activités; (imputabilité)

OU

Les renseignements sont transmis de façon impromptue les communications se traduisent par des interventions impromptues, de personne à personne ou en ondes, (auprès de gens importants ou très influents) sur des questions d'intérêt régional, national ou international ou sur des sujets extrêmement délicats;

OU

Les renseignements transmis sont de nature spécialisée et les communications consistent à présenter des sujets (artistiques, culturels, sportifs et ou scientifiques, par exemple) avec professionnalisme;. Ils elles peuvent également prendre la forme d'entrevues ou de discussions de fond avec des personnalités influentes pertinentes, et elles comprennent souvent une prestation devant un auditoire et ils sont souvent présentés devant un auditoire.

#### 6<sup>e</sup> degré

Les renseignements transmis prennent la forme de Les communications consistent en discussions, débats et/ou négociations sur des sujets sensibles et délicats afin d'arriver à des décisions ou et à un consensus relativement à des mesures gestes importants ou et aux à des objectifs de certains projets et ou d'émissions. Ces discussions, débats ou négociations supposent normalement l'interprétation des politiques et priorités de la Société. (jugement)

## RESPONSABILITÉ

Sous-facteur : Coordination du travail

### DÉFINITION

Ce sous-facteur mesure la nature et la portée de la responsabilité à l'égard du travail d'autres personnes. Il peut également servir à mesurer le degré niveau d'autogestion inhérent à l'emploi.

### APPLICATION

Les degrés sont établis en fonction de la responsabilité organisationnelle inhérente au poste et du nombre de subalternes immédiats. Ils peuvent également correspondre au degré niveau d'autogestion que comporte le poste en fonction de diverses contraintes.

Il faut tenir compte de la diversité du travail des autres personnes, du degré d'intervention requis par le travail et de l'importance des contraintes.

#### 1<sup>er</sup> degré

Le travail ne comporte aucune tâche de coordination du travail d'autres personnes. Il L'emploi peut nécessiter de familiariser la familiarisation d'autres personnes à leurs tâches travail en leur expliquant en quoi consistent ses fonctions. (redondance)

#### 2<sup>e</sup> degré

Le travail comporte des tâches de coordination du travail d'autres personnes. Il nécessite L'emploi généralement nécessiter la familiarisation d'autres personnes à leur travail leurs tâches. en leur expliquant en quoi consistent ses fonctions ainsi que la répartition de ces tâches. en répartissant les tâches afin que le travail soit fait.

OU

Le travail se fait de manière autonome afin d'accomplir des tâches assignées. L'autonomie dans l'organisation et dans l'accomplissement des tâches assignées est nécessaire.

#### 3<sup>e</sup> degré

Le travail L'emploi consiste à planifier, répartir et réviser le travail en la planification, la répartition et la révision du travail d'un groupe de personnes dont les fonctions sont semblables ou interreliées;

OU

Le travail se fait de manière autonome L'autonomie est requise pour afin de produire un résultat prédéterminé, unique et à court terme en suivant des directives claires.

#### 4<sup>e</sup> degré

Le travail consiste à planifier, répartir et réviser le L'emploi consiste en la planification, la répartition et la révision du travail d'un groupe (10 personnes ou plus) ou de plusieurs groupes de personnes dont les fonctions sont semblables ou interreliées;

OU

Le travail ..... l'emploi consiste en la planification, la répartition et la révision du le travail d'un groupe de personnes dont les fonctions sont très différentes;

OU

Le travail se fait de manière autonome afin de l'autonomie est requise pour produire des résultats selon des directives sommaires.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### DÉFINITION

Ce facteur sert à mesurer le niveau de d'interférences distractions ou et d'inconfort lié à l'environnement dans lequel le travail doit normalement s'effectuer.

### APPLICATION

Quatre aspects des conditions de travail – le contexte général comprend, les dangers, le cas échéant, les contraintes de temps, les interférences et la nécessité de voyager et sont décrits ci-après. Les descriptions sont ensuite reportées dans une grille où les conditions contextuelles – contexte de travail et nécessité de voyager – sont présentées sur un axe et les contraintes – échéances et interférences – sur l'autre. Pour employer cette grille, il faut d'abord définir le degré des conditions prédominantes, puis suivre l'axe horizontal ou vertical pour déterminer dans quelle mesure, s'il y a lieu, ces conditions sont modifiées par l'autre ensemble de conditions.

#### Contexte général

GE1: Le travail se fait normalement dans un environnement propre et bien éclairé. Les dangers, s'il y en a, sont faciles à détecter et à éviter en attendant qu'ils soient complètement éliminés.

GE2: Le travail se fait généralement en milieu de production (studio de production, studio de montage, salle de nouvelles, etc.), en présence de bruit ou et d'une foule, ou et dans un espace restreint.

GE3: Le travail se fait généralement à l'extérieur, exposé aux conditions climatiques, ou à l'intérieur, en présence de poussières, de fumée ou d'odeurs désagréables, ou dans les deux situations. Il y a un faible risque de coupure Il peut exister une exposition à un danger faible, comme un risque de coupures par des outils coupants tranchants ou de brûlures causées par un fer ou un pistolet à colle.

GE4: Le travail se fait comprend une exposition continue dans à des conditions climatiques extrêmes – écarts de température, vent, pluie ou neige. L'emploi Il peut de plus comprendre l'exposition fréquente régulière à de graves dangers causés par l'emploi de produits chimiques dangereux, d'outils électriques ou par le risque de chute d'objets, etc.

GE5: L'emploi consiste régulièrement continuellement en à effectuer des activités à haut risque ou qui mettent la vie en danger.

#### Contraintes créées par les échéances

PD1: Les échéances, lorsqu'elles existent, sont bien planifiées et généralement réalistes. S'il survient un problème, quelqu'un d'autre décide habituellement de la marche à suivre. (autonomie)

PD2: L'emploi demande généralement le respect des Les échéances sont très contraignantes et qui obligent à décider des tâches qui devront être exécutées dans le délai imparti. Le processus comporte généralement une marge de manœuvre suffisante pour assurer le respect des priorités établies. (autonomie)

PD3: L'emploi demande constamment l'établissement d'un équilibre entre diverses activités conflictuelles afin de respecter des échéances immuables. Les échéances sont immuables et le travail nécessite l'exécution de diverses activités simultanément. (équilibre conflictuel)

## CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

### Interférences

T11: Faibles : Le travail peut comprendre l'exécution des tâches supplémentaires ou l'interruption du travail pour exécuter d'autres tâches. L'emploi peut comprendre l'exécution des tâches supplémentaires ou le passage d'un ensemble de tâches à un autre. Dans ces circonstances, la transition se gère habituellement de manière cohérente.

T12: Moyennes : Le travail comprend régulièrement l'exécution des tâches supplémentaires ou l'interruption du travail pour exécuter d'autres tâches. L'emploi comprend fréquemment l'exécution des tâches supplémentaires ou le passage d'un ensemble de tâches à un autre. Même si l'emploi est partiellement en mesure de gérer ces changements de priorités, la situation a habituellement un effet perturbateur. La transition a habituellement un effet perturbateur.

T13: Élevées : Le travail comprend continuellement l'exécution de tâches supplémentaires ou l'interruption du travail pour exécuter d'autres tâches. La transition a habituellement un effet très perturbateur. L'emploi est continuellement appelé à exécuter des tâches supplémentaires ou à passer d'un ensemble de tâches à un autre. Il a peu ou pas de marge de manœuvre pour gérer les exigences changeantes et la situation a habituellement un effet très perturbateur. (autonomie)

### Nécessité de voyager

RT1: Le travail demande de voyager mais habituellement L'emploi demande de voyager, mais généralement pour la journée et sur de courtes distances; ou pour des déplacements prolongés qui sont raisonnablement bien planifiés.

RT2: Le travail L'emploi demande de voyager souvent à un court préavis et pour des durées variables.

RT3: Le travail L'emploi demande de à partir à l'imprévu et d'urgence à l'étranger ou vers des lieux qui n'offrent pas le confort qu'on trouve habituellement dans les grands villes nord-américaines, et cela pour des périodes prolongées.

	PD1/TI1	TI2	PD2/TI3	PD3
GE1	5	15	25	35
GE2/RT1	17	24	31	39
GE3/RT2	29	34	39	44
GE4/RT3	42	50	57	
GE5	60	65	70	



**Nouveau**