

**SYSTÈME D'ÉVALUATION
DES EMPLOIS MÉTIERS**

ENTRE
HYDRO-QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S
DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC
SECTION LOCALE 1500 S.C.F.P. - F.T.Q.

EN VIGEUR LE 14 DÉCEMBRE 1992

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE

SUJET

- | | |
|---|--|
| 1 | But du système d'évaluation des emplois de métiers |
| 2 | Définitions |
| 3 | Application du système d'évaluation |
| 4 | Phraséologie, emplois repères et pondération |
| 5 | Liste des emplois repères et leur évaluation |

ARTICLE 1: BUT DU SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS DE MÉTIERS

Le but du présent système est d'établir de façon objective, la valeur relative des emplois métiers.

ARTICLE 2: DÉFINITIONS

Pour les fins du présent système, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

2.01 - Système

Ce terme signifie le système d'évaluation des emplois de métiers et comprend l'ensemble des articles énumérés à la table des matières.

2.02 - Employé

Ce terme trouve sa définition et son application à l'intérieur de la convention collective des employés métiers.

2.03 - Emploi

Un emploi est un ensemble de tâches assignées par la Direction à un ou plusieurs employés.

2.04 - Description d'emploi

Une description d'emploi est un document énumérant la nature du travail ainsi que les tâches types caractéristiques nécessaires à l'évaluation d'un emploi.

2.05 - Évaluation

L'évaluation est l'attribution d'une valeur numérique à un emploi, selon les mécanismes établis dans le système, afin de déterminer sa position relative vis-à-vis les autres emplois.

2.06 - Facteur

Un facteur est un des critères d'appréciation permettant d'établir la valeur relative des emplois sous un aspect commun.

Les facteurs du système et leur valeur nominale sont:

1)	Formation préparatoire	:	10%
2)	Expérience et apprentissage	:	10%
3)	Effort mental	:	10%
4)	Habilité manuelle	:	10%
5)	Responsabilité : matériel	:	12%
6)	Responsabilité : travail	:	10%
7)	Responsabilité : sécurité d'autrui	:	6%
8)	Latitude et Initiative	:	12%
9)	Effort physique	:	5%
10)	Conditions de travail	:	8%
11)	Risques d'accidents	:	7%

2.07 - Degré d'un facteur

Le degré d'un facteur est un palier qui définit la phraséologie, la pondération et les emplois repères qui s'y rattachent.

2.08 - Pondération

La pondération est la valeur numérique attribuée à un degré d'un facteur.

2.09 - Emploi repère

Un emploi repère est un emploi décrit et évalué dans le cadre du système et servant d'étalon pour mesurer la valeur relative des autres emplois.

2.10 - Compagnon

Ce terme s'applique au titulaire pleinement qualifié d'un emploi métiers.

2.11 - Apprenti

Ce terme s'applique à l'employé occupant les classes inférieures d'un emploi à progression en conformité avec la convention collective.

2.12 - Chef

Ce terme s'applique au compagnon à qui, outre les tâches types de son emploi, la Direction demande d'exercer régulièrement une direction de travail d'autres employés. La Direction de travail consiste généralement en des formes d'activités, telles que:

- 1) organiser le travail que doit accomplir le groupe;
- 2) déterminer la méthode à suivre pour les travaux;
- 3) inspecter, coordonner et enregistrer le travail de groupe, etc.

Les tâches types d'un emploi de "Chef" sont les suivantes:

TÂCHES TYPES

1. Organise l'utilisation des ressources humaines et matérielles d'une équipe ou occasionnellement de plusieurs équipes qui lui sont confiées en fonction des priorités établies.
2. Dirige les travaux et exécute les tâches de compagnon selon les résultats attendus au préalable.
3. S'assure de l'observance des méthodes de travail prévues et des règles de sécurité.
4. Corrige et/ou souligne à son supérieur tous les problèmes rencontrés en cours d'exécution et fait part des résultats obtenus.
5. Assure la formation sur le tas des employés qu'il dirige et fait part à son supérieur des résultats obtenus.
6. Rédige, enregistre et/ou vérifie divers rapports.

ARTICLE 3 - APPLICATION DU SYSTÈME

3.01 Les principes suivants s'appliquent lors de l'évaluation d'une description d'emploi:

- 1) il faut évaluer l'emploi et non l'individu qui y travaille;
- 2) la valeur relative de l'emploi est établie sans égard au salaire existant;
- 3) seules les tâches décrites servent à l'évaluation.

3.02 La description d'emploi a pour objet de:

- 1) représenter les tâches établies pour un emploi donné;
- 2) grouper sous une même description, sans égard au lieu, les occupations de même nature;
- 3) réduire le nombre de descriptions à un minimum fonctionnel.

3.03 Les règles d'application des descriptions sont:

- 1) les descriptions représentent les tâches caractéristiques nécessaires à l'évaluation d'un emploi;
- 2) une description se rapportant spécifiquement aux tâches exigées d'un chef est émise et comprend les tâches normalement assignées au compagnon de la même famille;
- 3) la description d'emploi de compagnon sert de guide à l'apprenti; aucune autre description n'est émise alors que l'employé est en période d'apprentissage.

3.04 Les règles suivantes gouvernent la sélection du degré des facteurs dans l'évaluation:

- 1) le choix d'un degré d'un facteur s'établit par la concordance de la description de l'emploi avec la phraséologie du degré du facteur et les emplois repères qui s'y rattachent;
- 2) seuls les emplois repères peuvent être retenus pour fins de comparaison.

3.05 Les descriptions et évaluations du système demeurent en vigueur, à moins que:

- 1) le contenu de l'emploi ne soit changé et n'entraîne un changement de classe;
- 2) l'emploi n'ait été assigné à aucun employé durant un (1) an.

3.06 La démarcation des 25 classes s'établit de la façon suivante:

CLASSE	MINIMUM	MAXIMUM
1	21,5	24,5
2	24,6	27,7
3	27,8	30,8
4	30,9	34,0
5	34,1	37,1
6	37,2	40,2
7	40,3	43,4
8	43,5	46,5
9	46,6	49,7
10	49,8	52,8
11	52,9	55,9
12	56,0	59,1
13	59,2	62,2
14	62,3	65,4
15	65,5	68,5
16	68,6	71,6
17	71,7	74,8
18	74,9	77,9
19	78,0	81,1
20	81,2	84,2
21	84,3	87,3
22	87,4	90,5
23	90,6	93,6
24	93,7	96,8
25	96,9	100,0

3.07 L'employé commence l'apprentissage d'un emploi à progression annuelle en conformité avec la grille de progression 3.08a), seuls les emplois à progression annuelle suivants sont régis par la grille de progression.

LISTE DES EMPLOIS À PROGRESSION ANNUELLE

Élagueur
Électricien d'appareillage
Installateur (Mesurage)
Jointeur Distribution
Jointeur Transport (Lignes souterraines)
Jointeur Transport (Télécommunications)
Mécanicien d'appareillage
Mécanicien d'instruments
Mécanicien de véhicules et d'équipement
Monteur Distribution
Monteur Réseaux non reliés
Monteur Transport
Ouvrier civil
Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs
Préposé aux ateliers électriques
Préposé au forage et à l'injection
Préposé réseaux non reliés I
Préposé réseaux non reliés II
Vérificateur d'appareils et d'équipement de radioprotection
Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique

NOTE: La liste des emplois à progression ci-haut mentionnés pourrait être modifiée suite à toute autre entente qui pourrait être conclue entre les deux parties avant le 14 décembre 1992.

ARTICLE 4: PHRASÉOLOGIE, EMPLOIS REPÈRES ET PONDÉRATION

- 1) La phraséologie du système, la pondération et les emplois repères, se retrouvent aux paragraphes 4.01 à 4.11.
- 2) Le système est déterminé comme suit:
 - a) Un maximum de 100 points est réparti selon les pourcentages de l'article 2.06.
 - b) La répartition obtenue est pondérée à paliers égaux pour chacun des degrés d'un facteur.
 - c) L'évaluation de l'emploi de Chef correspond à l'évaluation de l'emploi de compagnon d'une même famille majoré de trois (3) classes.

**ORGANIGRAMME DES PROCÉDURES
ARTICLE 22**

