

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

SERUM

Table des matières

I – QUALIFICATIONS.....	3
1. Sous facteur – Connaissances théoriques.....	3
2. Sous-facteur – Connaissances appliquées.....	4
3. Sous-facteur – Mise à jour des connaissances.....	5
4. Sous-facteur - Dextérité.....	6
II – EFFORTS.....	7
5. Sous-facteur – Complexité.....	7
6. Sous-facteur – Concentration et attention sensorielle.....	8
7. Sous-facteur – Effort physique.....	9
III – RESPONSABILITÉS.....	10
8. Sous-facteur – Prise de décision.....	10
9. Sous-facteur – Incidences des activités de travail.....	11
10. Sous-facteur – Responsabilités pour les activités d’autrui.....	12
11. Sous-facteur – Communication.....	13
IV – CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
12. Sous-facteur – Environnement de travail.....	14
13. Sous-facteur – Risques.....	17
V – PONDÉRATION.....	18
VI – DÉFINITIONS.....	19

I – QUALIFICATIONS

1. Sous facteur – Connaissances théoriques

Ce sous-facteur mesure l'étendue et la profondeur des connaissances théoriques nécessaires pour effectuer le travail.

Niveaux	Descriptions
1	Le travail exige une connaissance d'un nombre limité de procédures normalisées et peu complexes et/ou l'utilisation de machines ou d'équipement simples. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude secondaire 3 ou l'équivalent.
2	Le travail exige une connaissance de méthodes et techniques non spécialisées mais modérément complexes. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude secondaire 5 ou l'équivalent.
3	Le travail exige une connaissance de méthodes et de principes de nature technique. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude professionnelle (DEP) ou l'équivalent.
4	Le travail exige une bonne connaissance de méthodes, techniques et principes complexes. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude collégial (DEC) ou l'équivalent.
5	Le travail exige une bonne connaissance de méthodes, principes, concepts et théories associés à une discipline spécialisée. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude universitaire de premier cycle (Bac) ou l'équivalent.
6	Le travail exige une connaissance approfondie des principes et des théories associés à un domaine professionnel ou à une discipline scientifique ou administrative. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude universitaire de deuxième cycle (maîtrise) ou l'équivalent.
7	Le travail exige une maîtrise des principes, pratiques et théories d'un domaine de spécialisation professionnelle, scientifique ou administrative. Cette connaissance est habituellement acquise par l'obtention d'un diplôme d'étude de troisième cycle (doctorat) ou l'équivalent.

Notes aux évaluateurs :

- Évaluez les exigences inhérentes au travail et non les qualifications et compétences du titulaire du poste.
- Tenez compte de toutes les connaissances théoriques requises pour effectuer le travail même si elles ne servent qu'à l'occasion, et ce, quel que soit la façon dont elles doivent être acquises.

I – QUALIFICATIONS

2. Sous-facteur – Connaissances appliquées

Ce sous-facteur mesure les connaissances appliquées requises pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction en incluant la période de familiarisation dans l'emploi.

Niveaux	Descriptions
1	Le travail exige <u>un niveau limité de connaissances</u> pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction.
2	Le travail exige <u>un niveau modéré de connaissances</u> pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction.
3	Le travail exige <u>un niveau important de connaissances</u> pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction.
4	Le travail exige <u>un niveau très important de connaissances</u> pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction.
5	Le travail exige <u>un niveau considérable de connaissances</u> pour maîtriser l'application de techniques, méthodes, pratiques, processus, théories, etc. nécessaires à la réalisation des activités de la fonction.

Notes aux évaluateurs :

- Pour connaître le niveau de connaissance, on doit considérer l'étendue et la profondeur relative des connaissances appliquées requises pour effectuer le travail.
- Tenez compte des connaissances liées au milieu de travail autant à l'interne (intervenants, règles, politiques, etc.) qu'à l'externe (clients, organismes privés et publiques).
- Tenez compte de toutes les connaissances appliquées requises pour effectuer le travail même si elles ne servent qu'à l'occasion.
- On ne doit pas considérer les acquis pratiques qui sont développés dans le cadre de la formation académique.
- On doit faire abstraction des connaissances, des habiletés et des qualifications du titulaire de l'emploi.

I – QUALIFICATIONS

3. Sous-facteur – Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur mesure la mise à jour des connaissances nécessaires pour suivre l'évolution de l'emploi.

Niveaux	Descriptions
1	Ce niveau s'applique aux fonctions dont les connaissances sont plutôt stables et nécessitent peu de mises à jour.
2	Ce niveau s'applique aux fonctions qui demandent d'assimiler de nouvelles <u>informations, méthodes et procédures</u> car certains changements à <u>caractères ponctuels</u> peuvent survenir (nouveaux équipements, nouvelles techniques de travail, nouveaux règlements, nouvelles directives, etc.). Les mises à jour s'effectuent par des activités de formation et d'apprentissage <u>quelquefois par année</u> .
3	Ce niveau s'applique aux fonctions qui demandent d'assimiler de nouvelles <u>informations, méthodes et procédures</u> inhérentes <u>au domaine spécialisé</u> . Les <u>connaissances évoluent de façon continue</u> et sont mises à jour à l'aide de lectures spécialisées, d'activités de formation et d'apprentissage <u>quelques fois par mois</u> .
4	Ce niveau s'applique aux fonctions qui demandent de se mettre à jour sur <u>des concepts, théories, pratiques et approches générales en lien avec le domaine</u> . Les connaissances évoluent <u>de façon continue</u> et doivent être mises à jour soit par des lectures spécialisées ou des activités de formation et d'apprentissage <u>quelques fois par mois</u> .
5	Ce niveau s'applique aux fonctions qui demandent de se mettre à jour sur <u>les théories, concepts, pratiques et approches en lien avec une compréhension approfondie du domaine immédiat</u> compte tenu de l'évolution <u>continue et significative</u> du domaine spécialisé. Les connaissances doivent être mises à jour soit par des lectures spécialisées ou des activités de formation et d'apprentissage, <u>quelques fois par semaine</u> .
6	Ce niveau s'applique aux fonctions qui demandent de mettre à jour continuellement ses connaissances ou d'assimiler <u>une grande diversité de concepts et théories qui dépassent le domaine immédiat</u> . Cette mise à jour est <u>incontournable et continue</u> puisqu'il faut en tout temps être à la fine pointe des nouvelles connaissances à <u>l'intérieur et à l'extérieur</u> du domaine.

Notes aux évaluateurs :

- On considère seulement le temps pour mettre à jour les connaissances requises par la discipline et non le temps que les individus peuvent mettre à acquérir de nouvelles connaissances par intérêt personnel.
- Tenez également compte des changements dans le domaine du travail qui demandent une participation à des congrès ou des conférences rendant possible la mise à jour des connaissances.
- Le temps requis pour mettre à jour les connaissances doit être considéré globalement; c'est-à-dire que la mise à jour peut s'effectuer sur une base variable.
- Bien que les connaissances évoluent constamment dans pratiquement tous les domaines, il importe de distinguer que pour certains emplois, la mise à jour régulière des connaissances reliées à la discipline peut avoir un caractère continu tandis que pour d'autres emplois, cette mise à jour peut comporter un caractère ponctuel.

I – QUALIFICATIONS

4. Sous-facteur - Dextérité

Ce sous-facteur évalue le degré de dextérité en tenant compte de la dextérité globale et de la dextérité fine. La dextérité globale est principalement associée aux mouvements généraux du corps alors que la dextérité fine réfère davantage aux mouvements des doigts permettant d'intégrer de la précision ainsi que de manipuler de très petits objets.

Niveaux	Descriptions
1	Le travail requiert <u>peu ou pas</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est non essentielle.</u>
2	L'emploi requiert un <u>niveau moyen</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est non essentielle.</u>
3	L'emploi requiert un <u>niveau moyen</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est essentielle;</u> ou L'emploi requiert un <u>niveau élevé</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est non essentielle.</u>
4	L'emploi requiert un <u>niveau élevé</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est essentielle;</u> ou L'emploi requiert un <u>niveau très élevé</u> de dextérité manuelle et <u>la vitesse d'exécution est non essentielle.</u>
5	L'emploi requiert un <u>niveau très élevé</u> de dextérité et <u>la vitesse d'exécution est essentielle.</u>

Notes aux évaluateurs :

- Évaluez toutes les habiletés requises pour effectuer le travail, peu importe la manière dont elles s'acquièrent et la fréquence à laquelle elles servent.
- L'utilisation d'un clavier n'est pas nécessairement associée à un niveau plus élevé. L'évaluateur doit tenir compte du niveau de précision et de vitesse requises.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnelles
- Évaluez également les mouvements généraux du corps se produisant à un même moment.

II – EFFORTS

5. Sous-facteur – Complexité

Ce sous-facteur mesure globalement le niveau de complexité inhérent à l'emploi. On doit tenir compte de la nouveauté des situations, de la diversité des variables et de leurs interrelations et de la résolution de problèmes.

Niveaux	Descriptions
1	Les situations traitées sont simples, répétitives et de même nature. Les solutions aux problèmes sont connues et éprouvées, et nécessite une quantité limité d'information.
2	Les situations traitées sont semblables et nécessitent une certaine réflexion. Les solutions aux problèmes s'effectuent parmi un ensemble de possibilités établies.
3	Les situations traitées sont parfois nouvelles et nécessitent l'évaluation et l'analyse d'informations inter-reliées. Les solutions aux problèmes s'effectuent parmi un ensemble de possibilités connues.
4	Les situations traitées sont souvent nouvelles et nécessitent l'évaluation et l'analyse d'une quantité importante d'informations inter-reliées. Les solutions aux problèmes impliquent la modification des façons de faire.
5	Les situations traitées sont régulièrement nouvelles et diversifiées. Elles nécessitent l'analyse de nombreuses variables aux interrelations multiples et difficiles à comprendre. Les solutions aux problèmes impliquent des modifications majeures des façons de faire.
6	Les situations traitées sont nouvelles et diversifiées. Elles nécessitent une exploration conceptuelle et de la créativité en raison de la présence importante de variables aux interrelations qui sont souvent inconnues. Le travail requière l'élaboration de solutions ou d'idées complètement nouvelles.

Notes aux évaluateurs:

- La complexité est évaluée en fonction de l'effort intellectuel requis. Cet effort est associé au caractère inusité des problèmes traités, l'éventail des moyens disponibles, la diversité des variables à considérer et la créativité requise.
- La recherche de solution ou l'élaboration d'idées complètement nouvelles peut s'inscrire sur du long terme.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnels

II – EFFORTS

6. Sous-facteur – Concentration et attention sensorielle

Ce sous-facteur mesure globalement l'intensité, la fréquence et la durée de concentration et d'attention sensorielle (visuelle, auditive, etc.) requises pour effectuer le travail.

Niveaux	Description
1	Le travail requière peu ou pas de concentration et d'attention sensorielle.
2	Le travail requière un niveau limité de concentration et d'attention sensorielle.
3	Le travail requière un niveau modéré de concentration et d'attention sensorielle.
4	Le travail requière un niveau important de concentration et d'attention sensorielle.
5	Le travail requière un niveau très important de concentration et d'attention sensorielle.

Notes aux évaluateurs:

- Pour faire l'objet d'une évaluation, une tâche doit représenter plus de 10% du temps de travail.
- Tenez compte du besoin de reconnaître ou de comparer des détails précis, d'établir des distinctions en fonction de caractéristiques visuelles ou auditives ainsi que d'observer des changements graduels.
- Il ne faut pas présumer que le caractère monotone ou répétitif d'une fonction amène nécessairement un niveau faible de concentration.
- Il ne faut pas présumer que la complexité est un indicateur du niveau de concentration.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnels

II – EFFORTS

7. Sous-facteur – Effort physique

Ce sous-facteur mesure la fatigue occasionnée par l'effort physique requis pour effectuer le travail.

Niveaux	Descriptions
1	La nature du travail <u>permet de changer de position</u> et provoque peu de fatigue (être assis, debout ou marcher). Les efforts physiques liés sont limités par exemple, effectuer du travail assis, utiliser des outils, conduire une voiture, taper sur un clavier, etc.
2	La nature du travail provoque <u>une fatigue modérée</u> due à l'obligation d'accomplir des <u>gestes répétitifs soutenus des mains et des bras</u> (clouage, vissage, etc.), de <u>marcher</u> ou travailler debout durant des périodes de durée modérée, en vue d'assurer le maintien des opérations du service ou de <u>maintenir des positions moyennement exigeantes pour les muscles (se pencher vers l'avant)</u> . Les efforts physiques liés à la manutention sont modérés.
3	La nature du travail entraîne <u>une fatigue importante</u> due à l'exigence d'accomplir un <u>travail intense des bras et du tronc</u> (se pencher pour ramasser des poids lourds, scier à la main, pelleter, pousser une brouette), de <u>marcher rapidement</u> ou de <u>maintenir des positions exigeantes pour les muscles</u> . Les efforts physiques liés à la manutention sont importants.

Notes aux évaluateurs:

- Pour déterminer le niveau d'effort physique, on doit tenir compte de la combinaison des éléments associés au poids, à la durée, à la fréquence, à la hauteur, à la rotation du tronc et à la distance parcourue.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnels

III – RESPONSABILITÉS

8. Sous-facteur – Prise de décision

Ce sous facteur sert à évaluer la latitude pour la prise de décisions disponible dans la planification, l'organisation et l'accomplissement du travail.

Niveaux	Descriptions
1	Il y a <u>aucune ou très peu</u> de latitude pour la prise de décision. Le travail nécessite de suivre des instructions détaillées et <u>d'appliquer des directives</u> établies et bien définies.
2	La latitude pour la prise de décision est <u>limitée</u> . Le travail nécessite de décider de <u>l'ordre d'exécution</u> des activités et des travaux ou de <u>choisir</u> et d'appliquer des <u>méthodes ou procédures</u> .
3	La latitude pour la prise de décision est <u>modérée</u> . Le travail nécessite de décider les <u>étapes et les échéanciers de travail à court terme</u> afin d'atteindre les objectifs établis.
4	La latitude pour la prise de décision est <u>importante</u> . Le travail nécessite de <u>participer à la détermination d'objectifs spécifiques</u> , de déterminer les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.
5	La latitude pour la prise de décision est <u>considérable</u> . Le travail nécessite <u>d'élaborer des plans d'action</u> et de les recommander pour la prise de décision finale et de <u>déterminer les objectifs généraux</u> .
6	Le travail nécessite de <u>définir les orientations ainsi que les priorités d'actions</u> et de projets en concordance avec la mission de l'unité.

Notes aux évaluateurs:

- La prise de décision est définie comme étant la liberté de décider de ce qui doit être fait, de la façon et du moment de le faire.
- Tenez compte du niveau d'encadrement qui inclut notamment les règles, protocoles, instructions et directives établis.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnels

III – RESPONSABILITÉS

9. Sous-facteur – Incidences des activités de travail

Ce sous-facteur sert à évaluer l'incidence des choix dans le cadres des activités de travail, des recommandations et des décisions, sur les projets et les programmes de recherche ou administratifs, les ressources financières, les équipements, l'instrumentation, les matériaux et sur la réputation du laboratoire, de son groupe de travail et sur l'Université de Montréal.

Niveaux	Descriptions
1	Les actions ont <u>peu</u> de conséquences. Les incidences peuvent être identifiées et corrigées rapidement.
2	Les actions, les décisions et les recommandations ont des répercussions <u>limitées</u> sur le déroulement des activités. Les incidences peuvent être identifiées <u>facilement</u> et peuvent provoquer une <u>désorganisation</u> du travail de l'unité ou de l'équipe de travail pour une période circonscrite.
3	Les actions, les décisions et les recommandations ont des répercussions <u>modérées</u> sur la <u>planification</u> et le déroulement des activités ainsi que sur la <u>qualité des résultats</u> . Les incidences sont identifiables après une <u>période prolongée</u> et exigent un <u>effort significatif</u> pour être corrigées.
4	Les actions, les décisions, les recommandations et l'évaluation des activités de travail ont des répercussions <u>importantes</u> sur la planification, sur le déroulement et la qualité du travail ainsi que sur la <u>réputation</u> du laboratoire, du groupe de travail ou d'une activité majeure de l'organisation. Les incidences ne peuvent être corrigées que par des efforts et des <u>moyens considérables</u> comportant un investissement <u>important</u> de ressources.
5	Les actions, les décisions, les recommandations et l'évaluation des activités de travail ont des incidences <u>très importantes</u> et à <u>long terme</u> sur <u>les orientations</u> , les programmes, les projets qui sont entrepris et la réputation du laboratoire, du groupe de travail ou d'une activité majeure de l'organisation.

Notes aux évaluateurs :

- Tenez compte des mécanismes existants de validation et d'approbation.
- Tenez compte des décisions et recommandations requises inhérentes à la fonction et non des erreurs dues à l'incompétence.
- À partir du niveau 3, il devient plus difficile pour les autres membres du personnel de pouvoir valider la qualité des résultats et l'incidence des choix.

III – RESPONSABILITÉS

10. Sous-facteur – Responsabilités pour les activités d'autrui

Ce sous-facteur sert à mesurer la nature et l'importance de la responsabilité à l'égard des activités et de la coordination des activités des autres. La nature du travail intègre la familiarisation aux activités ainsi que la coordination, la répartition et la vérification des activités de d'autres personnes.

Niveaux	Descriptions
1	Le travail implique pas ou peu de responsabilités pour les activités des autres.
2	Le travail demande de familiariser d'autres personnes dans l'utilisation de méthodes, techniques et procédures liées à leurs activités.
3	Le travail demande d'agir à titre de personne ressource dans l'utilisation d'une variété de méthodes, techniques et procédures, dans la validation de certains résultats ainsi que dans la planification et l'assignation des activités.
4	Le travail demande la coordination des activités d'un groupe, y compris la répartition des activités, l'offre de conseils et la validation des résultats.
5	Le travail demande la coordination des activités d'un groupe, y compris la planification, l'organisation, la répartition et la validation de l'ensemble des activités.

Notes aux évaluateurs :

- Tenez compte de l'équipe immédiate (employés, stagiaires, étudiants).
- On ne peut reconnaître à plus d'une fonction la responsabilité de coordination d'un groupe.

III – RESPONSABILITÉS

11. Sous-facteur – Communication

Ce sous-facteur sert à mesurer le niveau de communication, tant écrite que verbale, exigé dans le cadre des activités du travail, en tenant compte de l'objectif des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveaux	Descriptions
1	<u>Échanger, donner et/ou recevoir des renseignements factuels et des informations de nature courante relatives au travail.</u>
2	<u>Transmettre, recevoir et assurer la diffusion et la circulation d'informations variées et de nature courante.</u>
3	<u>Interroger pour comprendre, répondre en clarifiant les éléments, expliquer des informations de nature particulière ou inhabituelle.</u>
4	<u>Conseiller, animer des discussions et collaborer avec des personnes afin de les guider en s'appuyant sur son expérience professionnelle et ses connaissances spécialisées.</u>
5	<u>Développer et conceptualiser des documents ou communiquer en public du contenu élaboré afin de mettre de l'avant les activités de l'unité.</u>
6	<u>Persuader, influencer, élaborer et présenter un argumentaire afin de convaincre les personnes de prendre des mesures ou décisions dans le but de promouvoir les intérêts et positions de l'unité.</u>

Notes aux évaluateurs :

- On doit exclure les relations avec le supérieur, l'équipe immédiate ou les étudiants.
- Tenez compte de l'objectif et non de la personne avec qui la communication est effectuée.
- Tenez seulement compte des exigences inhérentes au travail et non des circonstances exceptionnelles

IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

12. Sous-facteur – Environnement de travail

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de désagréments physiques et psychologiques de l'environnement de travail dans lequel les tâches de la fonction sont accomplies.

On considère la nature et la fréquence de désagréments dans l'environnement de travail.

Niveaux	Descriptions
1	Il y a peu ou pas de désagrément relatif à l'environnement de travail.
2	Le niveau de désagrément relatif à l'environnement de travail est faible.
3	Le niveau de désagrément relatif à l'environnement de travail est moyen.
4	Le niveau de désagrément relatif à l'environnement de travail est élevé.
5	Le niveau de désagrément relatif à l'environnement de travail est très élevé.

Tableau de correspondance

Niveaux	Points
1	0 à 3 points
2	4 à 6 points
3	7 à 9 points
4	10 à 12 points
5	13 points et plus

Les exemples suivants de désagréments relatifs à l'environnement de travail sont à prendre en considération selon la fréquence d'exposition lors de l'évaluation des fonctions. Dans certains contextes, les éléments présentés pourraient ne pas constituer un désagrément.

Environnement de travail		Non applicable	Occasionnel (1)	Régulier (2)	Fréquent (3)
A)	Bruits irritants				
B)	Matières rebutantes et odeurs nauséabondes				
C)	Saleté, graisse				
D)	Protection des renseignements confidentiels				
E)	Contrainte de temps				
F)	Contacts verbaux hostiles				
G)	Niveaux élevés ou bas de température (à l'intérieur)				
H)	Conditions climatiques ou intempéries (à l'extérieur)				
I)	Conditions de vision difficile				
J)	Espace restreint ou confiné				
K)	Contraintes relatives à l'asepsie ou à la salubrité				
L)	Espace commun et partage d'équipements ou point de service				
M)	Demandes conflictuelles				
N)	Port de vêtements encombrants				
O)	Situation troublante et chargée en émotion				
P)	Absence du foyer pour des périodes prolongées				
Q)	Exposition à la violence potentielle				

Occasionnel : Quelques fois par mois
 Régulier : Quelques fois par semaine
 Fréquent : Quelques fois par jour

Notes aux évaluateurs :

- Tenez compte des conditions désagréables dans lesquelles le travail est effectué et non l'effort requis pour faire face à ces conditions ou la capacité du titulaire de faire face à la situation.
- Les conditions de travail qui font déjà l'objet d'une rémunération spéciale prévue par une convention collective (prime de quart, heures supplémentaires, etc.) ne sont pas prises en considération.
- La fréquence d'exposition doit être calculée en fonction d'une année typique de travail.
- La cote finale est calculée de la façon suivante :
 - Les conditions désagréables auxquelles le titulaire est exposé sont identifiées
 - La fréquence d'exposition pour chaque désagrément est identifiée.
 - Le total des points attribués est calculé.
 - Le niveau est établi en référant le total des points attribués au tableau de correspondance. L'énoncé du niveau de désagrément (1 à 5) décrit l'intensité des désagréments physiques et psychologiques inhérent à l'emploi.

PRÉ-FINALE

IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

13. Sous-facteur – Risques

Ce sous-facteur sert à mesurer la gravité des situations qui portent atteintes à l'intégrité physique lors de l'exécution des activités inhérentes à l'emploi, en tenant compte de la gravité probable des blessures et de la fréquence d'exposition au danger.

Niveaux	Descriptions
1	Les situations rencontrées lors de l'exécution du travail sont peu ou pas dangereuses.
2	La dangerosité des situations rencontrées lors de l'exécution du travail est limitée à l'égard de l'intégrité physique (coupures, contusions, brûlures). Le travail est habituellement effectué dans un niveau de confinement NC1 du système de classification des risques de l'Université ou l'équivalent.
3	La dangerosité des situations rencontrées lors de l'exécution du travail est modérée à l'égard de l'intégrité physique (brûlures graves, perte de doigts, coupures profondes, fractures). Le travail est habituellement effectué dans un niveau de confinement NC2 du système de classification des risques de l'Université ou l'équivalent.
4	La dangerosité des situations rencontrées lors de l'exécution du travail est importante à l'égard de l'intégrité physique (blessures causant une invalidité grave ou la mort). Le travail est habituellement effectué dans un niveau de confinement NC3 du système de classification des risques de l'Université ou l'équivalent.

Notes aux évaluateurs :

- L'intégrité signifie l'état intact de la personne, qui n'a pas été altéré.
- Les risques physiques incluent les risques biologiques, chimiques et radioactifs, mécaniques et électriques.
- Seuls les risques pour lesquels les résultats d'exposition sont identifiables et mesurables sont pris en considération.
- Tenez compte des mesures de sécurité requises (équipements, vêtements, procédures) qui ont pour effet d'atténuer l'exposition aux risques.

V – PONDÉRATION

Le tableau ci-dessous présente la pondération des sous-facteurs ainsi que la répartition des points par niveau.

	Sous-facteur	Niveau							Pondération (%)
		1	2	3	4	5	6	7	
Qualifications	Connaissances théoriques	15,00	42,50	70,00	97,50	125,00	152,50	180,00	18
	Connaissances appliquées	10,00	45,00	80,00	115,00	150,00			15
	Mise-à-jour des connaissances	5,00	16,00	27,00	38,00	49,00	60,00		7
	Dextérité	5,00	11,25	17,50	23,75	30,00			3
Efforts	Complexité	15,00	36,00	57,00	78,00	99,00	120,00		11
	Concentration et attention sensorielle	10,00	25,00	40,00	55,00	70,00			7
	Effort physique	5,00	12,50	20,00					2
Responsabilités	Prise de décision	10,00	26,00	42,00	58,00	74,00	90,00		10
	Incidences des activités de travail	10,00	30,00	50,00	70,00	90,00			10
	Responsabilités pour le travail d'autrui	5,00	18,75	32,50	46,25	60,00			6
	Communication	10,00	24,00	38,00	52,00	66,00	80,00		8
Conditions de travail	Environnement de travail	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00			2,5
	Risques	5,00	11,67	18,33	25,00				2,5

VI – DÉFINITIONS

Analyse : Examen détaillé et objectif de données expérimentales par l'emploi de méthodes quantitatives/qualitatives éprouvées.

Article scientifique : Destiné à un public spécialisé ou général, publié par une maison d'édition, l'article scientifique comprend habituellement une mise en contexte des travaux, des hypothèses, une section résultat ainsi qu'une section discussion et interprétation en lien à la littérature existante.

Interprétation : évaluation critique de résultats expérimentaux, en lien aux hypothèses de travail, ayant pour but de formuler des conclusions et explications pertinentes au sujet d'étude.

Méthode : ensemble de démarches et techniques permettant l'atteinte des objectifs d'une science ou d'un domaine.

Projet de recherche : sujet d'une recherche basée sur des hypothèses de travail et cherchant à répondre à un questionnement scientifique précis. L'ensemble des projets de recherche menés par une équipe découle de la thématique de recherche.

Protocole : Instructions détaillées décrivant l'exécution d'une expérience scientifique.

Rapport scientifique : écrit technique axé sur l'expérimentation et rapportant pour l'essentiel la méthodologie, les résultats expérimentaux et l'analyse y découlant.

Technique : Ensemble de protocoles, instruments et équipements permettant l'acquisition de données (expériences de laboratoire, questionnaires, observations, etc.) de nature scientifique.