

ADMINISTRATION

Directive sur les emplois professionnels de complexité supérieure

Adoption	Résolution
2020.06.09	CD-851-158
Modifications	Résolutions
Abrogation	Résolution

L'ÉTS se veut une communauté universitaire diversifiée et respectueuse et c'est pourquoi cette Directive a été rédigée en privilégiant un langage épïcène partout où cela était possible, tout en s'efforçant de ne pas alourdir le texte.

1. DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

- 1.1 **Objet – Cette** Directive a pour objet de déterminer les critères d'évaluation et les modalités de gestion pour les emplois professionnels de complexité supérieure.
- 1.2 **Champ d'application** – Cette Directive s'applique au personnel administratif régi par le « *Protocole établissant les conditions de travail du personnel administratif de l'École de technologie supérieure* ». Elle concerne les emplois de la catégorie du personnel professionnel.
- 1.3 **Définition** – Dans cette Directive, les termes suivants ont pour définition :
 - « CD » : Comité de direction
 - « Caractéristiques particulières » : Les caractéristiques propres aux emplois professionnels de complexité supérieure, telles qu'elles sont définies à la section 4 de la présente Directive.
 - « Qualités distinctives » : Les qualités propres aux emplois professionnels de complexité supérieure, telles qu'elles sont définies à la section 5 de la présente Directive.

2. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

- 2.1 **Expérience pertinente** – La personne professionnelle désignée par le CD pour occuper un emploi de complexité supérieure doit posséder au moins huit (8) années d'expérience pertinente.
- 2.2 **Caractéristiques et qualités** – L'emploi professionnel de complexité supérieure doit correspondre aux Caractéristiques particulières et aux Qualités distinctives de la présente Directive.

- 2.3 Tâches** – Les tâches de complexité supérieure doivent être exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps.
- 2.4 Durée minimale** – L'emploi professionnel de complexité supérieure doit avoir une durée minimale d'un an.
- 2.5 Quota** – Le nombre d'emplois de complexité supérieur ne peut dépasser 25 % des emplois professionnels visés.

3. CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES

La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :

- 3.1 Conseil stratégique** – Les tâches réalisées par l'employé professionnel influencent les décisions importantes des gestionnaires et ont des incidences majeures pour l'ÉTS dans un champ d'activité professionnelle.
- 3.2 Expertise de pointe** – L'employé professionnel doit avoir des connaissances étendues et très approfondies afin de résoudre les problèmes complexes d'un champ d'activité professionnelle, lequel a une influence importante sur l'atteinte des objectifs de l'ÉTS dans un champ d'activité professionnelle.
- 3.3 Complexité des mandats** – L'employé professionnel est appelé à réaliser ou à coordonner des mandats complexes pour lesquels, généralement, il y a peu de précédents et qui ont des incidences importantes sur la réalisation des objectifs de l'ÉTS dans un champ d'activité professionnelle.

4. QUALITÉS DISTINCTIVES

La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité supérieure nécessite que l'employé professionnel fasse appel aux qualités suivantes :

- 4.1 Autonomie** – L'emploi professionnel de complexité supérieur se distingue par la nécessité de faire preuve d'une grande autonomie :
- Dans la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat fixe les objectifs à atteindre au regard des mandats complexes.
 - Dans la réalisation des mandats : une entière autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats complexes de l'ÉTS.
 - Dans le degré de contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats à la fin des principales étapes au regard des objectifs de l'ÉTS.
- 4.2 Orienté vers les résultats** – L'emploi professionnel de complexité supérieur se distingue par l'imputabilité au niveau de l'atteinte des résultats :
- Au niveau de la portée des mandats : les mandats réalisés sont complexes et ont une incidence importante sur l'atteinte des objectifs de l'ÉTS dans un champ d'activité professionnelle.

- Au niveau du degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat, l'employé professionnel est responsable de mandats complexes du champ d'activité professionnelle.
- Au niveau des conséquences découlant d'erreurs éventuelles : les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes sur la réalisation des objectifs de l'ÉTS et peuvent avoir des répercussions importantes en matière de réputation, de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

4.3 Représentation – L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par la nécessité de communiquer adéquatement, tant sur le fond que sur la forme :

- En ce qui a trait à la nature et à la finalité du mandat : savoir influencer positivement, savoir concilier des points de vue divergents ou, encore, négocier à l'intérieur des limites d'un mandat confié par la haute direction, afin d'en arriver à une entente.
- En ce qui a trait au niveau de difficulté : coordonner des projets, réaliser des dossiers complexes, participer à des comités stratégiques ou des tables de négociation où il y a présence d'intérêts divergents ou dans un contexte particulièrement difficile.

4.4 Adaptation – L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par la nécessité de savoir faire preuve de créativité et de bon jugement :

- La créativité : les tâches nécessitent une imagination créatrice pour les cas où il existe peu ou pas de précédent et qui requièrent des adaptations majeures ou de nouvelles solutions à des problèmes complexes.
- Le jugement et le raisonnement : le traitement des cas les plus complexes est caractérisé par la prise en compte de nombreuses variables ambiguës ou difficiles à cerner.

4.5 Expertise – L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par la nécessité de posséder des connaissances étendues et très approfondies concernant :

- Des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines du champ d'activité professionnelle.
- Des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.

5. PROCESSUS ET MODALITÉS

5.1 Approche systémique – L'évaluation du niveau de complexité d'un emploi professionnel est faite selon une approche systémique des emplois qui implique la prise en compte du contexte organisationnel.

5.2 Demande – Toute demande visant à déclarer un poste professionnel de complexité supérieure doit être présenté au Service des ressources humaines pour analyse. La demande doit inclure les informations suivantes :

- le nom, le titre et le service de l'employé professionnel concerné;
- la description d'emploi du poste occupé;
- la description des responsabilités spécifiques dépassant les attributions normales d'un poste qui seront confiées au professionnel concerné;
- une analyse de l'application des critères de complexité prévus à la présente Directive (Caractéristiques particulières et Qualités distinctives);
- et la date proposée de mise en œuvre.

- 5.3 Bonification salariale** – À compter de la date de sa désignation à un emploi de complexité supérieure, l'employé professionnel reçoit une bonification de 10 % du traitement régulier. Cette bonification prend fin lorsqu'il n'est plus désigné à un emploi de complexité supérieure.
- 5.4 Avis préalable** – Le CD peut en tout temps cesser de reconnaître un emploi professionnel comme étant de complexité supérieure ou mettre fin à la désignation d'un employé professionnel comme occupant un emploi de complexité supérieure. Dans un tel cas, l'employé professionnel reçoit un avis écrit 30 jours avant que cette décision ne devienne effective.
- 5.5 Fin de la désignation** – La désignation d'un employé professionnel à un emploi de complexité supérieure prend fin à la date effective d'une nouvelle affectation, d'une mutation, d'un reclassement, d'une rétrogradation, d'une promotion, d'une cessation d'emploi ou d'une retraite graduelle où la semaine de travail est réduite à moins de 60 % du temps complet.

6. DISPOSITIONS FINALES

- 6.1 Mise en œuvre** – Le Service des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre de cette Directive.
- 6.2 Entrée en vigueur** – Cette Directive entre en vigueur dès son adoption par le CD.