

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

AVANT-PROPOS

La présente norme décrit les systèmes à utiliser pour la classification et l'évaluation des postes au sein du groupe de la recherche scientifique. La norme fournit une méthode des déterminants de niveau conçue en fonction des titulaires permettant d'établir le niveau des postes du sous-groupe de la recherche scientifique et une méthode de cotation numérique permettant de déterminer la valeur relative des postes du sous-groupe des directeurs de la recherche.

La norme de classification énonce les critères relatifs à l'attribution des postes au groupe de la recherche scientifique et à ses deux sous-groupes. L'attribution de postes au groupe doit se faire d'après les définitions respectives de la catégorie et du groupe. L'attribution de postes aux sous-groupes doit **se** faire d'après les définitions des sous-groupes.

Pour le sous-groupe chercheur scientifique, la classification des postes et des titulaires n'est pas assujettie à des contraintes hiérarchiques, car le système de classification est conçu en fonction du titulaire du poste. La détermination du niveau de classification d'un poste est basée sur les qualités du titulaire et les rajustements subséquents du niveau du poste s'ensuivent selon que le titulaire répond aux qualités requises et qu'il est promu à un niveau de classification immédiatement supérieur.

Toutefois, les postes du sous-groupe directeur de recherche seront définis et classés de la façon habituelle.

DÉFINITION DE LA CATÉGORIE

Les catégories professionnelles sont abrogées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la réforme de la fonction publique (LRFP), le 1er avril 1993. Par conséquent, les définitions des catégories professionnelles ont été enlevées des normes de classification.

DÉFINITION DU GROUPE DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

À des fins d'attribution des groupes professionnels, il est recommandé d'utiliser les [tables de correspondance des définitions des groupes professionnels](#) qui indiquent les définitions des groupes de 1999 et les énoncés correspondant sur les postes inclus et les postes exclus. Elles permettent de rattacher les éléments pertinents de la définition générale du groupe professionnel de 1999 à chaque norme de classification.

Qualités minimums

Un doctorat, décerné par une université reconnue, dans un domaine des sciences naturelles qui se rapporte aux fonctions du poste classé dans le groupe de la recherche scientifique;

ou

une maîtrise ou un baccalauréat, décerné par une université reconnue, dans un domaine des sciences naturelles qui se rapporte aux fonctions du poste classé dans le groupe de la recherche scientifique ainsi qu'une expérience de la recherche pertinente et acceptable qui démontre de façon évidente la capacité d'obtenir, par une recherche personnelle, des résultats équivalents à ceux que l'on attend normalement d'un détenteur de doctorat.

INTRODUCTION - SOUS-GROUPE: CHERCHEUR SCIENTIFIQUE

Application générale

Le plan de classification est utilisé pour attribuer les postes au sous-groupe de la recherche scientifique et pour déterminer les niveaux de classification de ces postes. Le plan de classification de ce sous-groupe est axé sur la personne qui occupe le poste; il est fondé sur le rendement et les réalisations de l'employé.

Le plan de classification tient compte des facteurs suivants:

- la recherche scientifique consiste essentiellement à contribuer à l'élargissement du savoir scientifique. Au gouvernement, les activités des chercheurs scientifiques doivent être étroitement reliées au mandat de leur ministère;
- le sous-groupe de la recherche scientifique englobe les postes de chercheurs scientifiques dont les tâches comprennent des activités de recherche scientifique;
- le rendement et les réalisations, de la personne qui occupe un poste du sous-groupe de la recherche scientifique détermine le niveau du poste de cette personne;
- les chercheurs scientifiques, quel que soit leur niveau, sont tenus de conserver les capacités voulues pour fonctionner à leur niveau;
- les promotions sont fonction du rendement et des réalisations cumulatifs et continus dont l'employé a fait preuve en matière de recherche ainsi que de sa capacité manifeste de s'acquitter de fonctions à un niveau plus élevé.

Utilisation des facteurs déterminants des niveaux de classification

Les énoncés des niveaux donnent un aperçu du rendement et des réalisations requis pour classer le poste à un niveau particulier.

Chaque énoncé de niveau de classification comporte:

- une description générale des tâches;
- les facteurs déterminants;
- une définition des facteurs déterminants (entre parenthèses sous chacun des facteurs en question);
- dans la mesure du possible, des facteurs déterminants secondaires pour faciliter la compréhension et l'application des facteurs déterminants;
- dans la mesure du possible, des exemples de réalisations démontrant les facteurs déterminants et les facteurs secondaires.

À titre d'exemple, le facteur secondaire Publications fait partie du facteur déterminant Productivité. Les publications peuvent consister, par exemple, en des documents concernant un travail personnel, des notes ou lettres à caractère technique, des mémoires, des livres ou parties de livres, des rapports sur des enquêtes et des rapports confidentiels non publiés.

Facteurs déterminants

Les promotions sont fondées sur le rendement et les réalisations continus et cumulatifs. Pour faciliter la mise en oeuvre du plan de classification, le rendement et les réalisations sont évalués au moyen du facteur RENDEMENT ainsi que des facteurs supplémentaires CRÉATIVITÉ, RENOM, QUALITÉS DE CHEF et PORTÉE DE LA PRISE DE DÉCISION. L'utilisation de ces facteurs permet de confirmer le rendement requis.

On peut faire appel à l'un ou l'autre des facteurs secondaires suivants pour confirmer le rendement: publications, critiques, innovation, application technique, recherche en collaboration et réalisations en qualité de chef. Il faut éviter d'accorder une importance disproportionnée aux publications ou de mettre l'accent sur le nombre de publications sans égard à leur qualité, à leur portée et à leur pertinence relativement à des problèmes et questions d'importance.

On ne s'attend pas à ce qu'un chercheur scientifique satisfasse à tous les aspects de chacun des facteurs, mais en règle générale, il devra remplir les exigences inhérentes à la majorité des facteurs pour qu'on puisse envisager une promotion.

Il faut également tenir compte des apports équivalents sous des formes autres que celles indiquées en regard de chacun des facteurs. Mentionnons à titre d'exemple la direction d'études ou de projets de recherche, la participation à la direction de programmes ou projets de groupe, la responsabilité de décisions en matière de planification, d'ordonnancement et de coordination d'activités ainsi que dans le domaine de l'interprétation et de la synthèse scientifiques.

Aux niveaux de classification supérieurs, la direction des recherches effectuées par d'autres scientifiques ou la contribution à ces recherches peuvent constituer une part importante de la productivité. Les points à prendre en considération sont les suivants:

- contribution d'idées pour les travaux d'autres scientifiques;
- conseils professionnels (ou consultations) donnés à d'autres scientifiques, à l'ensemble de l'organisation ou à l'industrie;
- direction scientifique d'équipes de chercheurs ou de projets.

Méthode de classification des postes et des titulaires

Lorsqu'elle veut utiliser une année-personne autorisée pour embaucher un chercheur scientifique, la direction doit présenter une description en bref du poste comprenant l'énoncé de qualités habituel.

L'attribution du poste à ce sous-groupe est déterminée par les spécialistes de la classification, mais le niveau de classification n'est pas attribué officiellement à cette étape.

Le candidat est nommé conformément à une mesure de dotation à un niveau de classification désigné en rapport avec ses compétences individuelles, après quoi le niveau de classification du poste est fixé officiellement, ce qui complète le processus de classification.

Lorsqu'un scientifique est promu à un niveau de classification immédiatement supérieur, tout en demeurant dans son même poste, le niveau de classification du poste est rectifié en conséquence.

Lorsqu'un poste classé dans ce sous-groupe est vacant, la direction doit, avant de le combler, réexaminer sa classification, ainsi que l'utilisation future de l'année personne autorisée. Lorsqu'une nouvelle personne est nommée au poste en question, le niveau de classification doit être réévalué suivant le processus décrit ci-dessus.

DÉFINITION DU SOUS-GROUPE CHERCHEUR SCIENTIFIQUE

Planification, réalisation et évaluation de la R-D en sciences naturelles au sein ou en dehors de la fonction publique fédérale.

Sont inclus

Les postes qui font partie de ce sous-groupe sont ceux a) qui répondent aux exigences de la définition du groupe et b) qui nécessitent l'application d'une connaissance vaste ou approfondie des concepts, des théories et des méthodes de recherche appropriées au(x) domaine(s) scientifique(s) et aux domaines afférents. Sont de grande importance pour la plupart des postes la planification et la réalisation d'études et de projets de R-D, et l'interprétation et la communication des résultats; en ce qui concerne certains postes, la responsabilité, en tant qu'autorité scientifique, relativement à des travaux de R-D exécutés par le secteur privé conformément à un marché, ou la prestation de conseils et de directives scientifiques aux autres.

Sont exclus

Les postes exclus de ce sous-groupe sont ceux qui se conforment à la définition du groupe mais dont la principale responsabilité est

- la gestion ou coordination des activités de grands organismes fédéraux en matière de R-D;
- les prises d'importantes décisions en matière de gestion qui concernent les ressources du gouvernement consacrées à des programmes de R-D; ou
- la prestation de conseils sur l'orientation, la réalisation et la gestion de programmes de R-D sans avoir à exécuter des recherches personnelles.

PLAN DE CLASSIFICATION ET DE PROMOTION

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
DESCRIPTION GÉNÉRALE	niveau habituel auquel débutent les chercheurs scientifiques subalternes ou ceux dont les réalisations cumulatives sont inférieures à la moyenne	niveau de travail du chercheur scientifique dont les réalisations cumulatives correspondent à la moyenne	chercheur scientifique d'expérience ayant à son actif des réalisations cumulatives supérieures à la moyenne	chercheur scientifique d'expérience ayant à son actif des réalisations cumulatives nettement supérieures à la moyenne	chercheur scientifique remarquable aux réalisations cumulatives exceptionnelles
RENDEMENT					
(travaux de nature scientifique ou technique pouvant être attribués au titulaire)	contributions manifestes à la recherche et au développement	contributions dont la quantité et la qualité font ressortir une compétence et une productivité correspondant à la moyenne	contributions dont la quantité et la qualité font ressortir une compétence et une productivité supérieures à la moyenne	contributions suivies dont la quantité et la qualité font ressortir une compétence et une productivité nettement supérieures	contributions suivies dont la quantité et la qualité font ressortir une compétence et une productivité exceptionnelles
Le rendement peut prendre	l'une ou l'autre des formes suivantes:				
Publications					
- documents sur un travail personnel - notes ou lettres techniques - mémoires - livres ou parties de livres - rapports d'enquête - rapports confidentiels non publiés	compléments aux connaissances scientifiques pouvant donner lieu à des publications comme auteur ou co-auteur	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre moyen de documents d'une qualité acceptable ou d'un plus petit nombre de documents d'une qualité supérieure à la moyenne.	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre impressionnant de documents d'une qualité supérieure à la moyenne ou d'un plus petit nombre de documents d'une qualité remarquable et qui témoignent d'aptitudes supérieures à la moyenne en matière de R-D et d'une maîtrise d'un domaine important de spécialisation	être l'auteur ou l'un des principaux co-auteurs de vastes travaux d'une qualité ou d'une importance remarquables qui témoignent d'aptitudes nettement supérieures à la moyenne en matière de R-D et de maîtrise d'un domaine de spécialisation très important	être l'auteur ou l'un des principaux co-auteurs de vastes travaux d'une qualité et d'une importance remarquables qui témoignent d'aptitudes et d'initiative exceptionnelles en matière de R-D dans un grand domaine de spécialisation

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
Critiques	aucune attente	être l'auteur ou le co-auteur de quelques critiques traitant avec autorité de domaines peu complexes	être l'auteur ou le co-auteur de nombreuses critiques traitant avec autorité de domaines peu complexes	être l'auteur ou le co-auteur de critiques traitant avec autorité de domaines d'une importance et d'une complexité moyennes	être l'auteur ou le co-auteur de critiques traitant avec autorité de vastes domaines de connaissances, très complexes ou extrêmement avancés
Innovation - brevets - matériel génétique amélioré - perfectionnement de modèles - procédés ou systèmes améliorés Application technique	réalisations limitées	réalisations correspondant à la moyenne en matière de créativité	réalisations supérieures à la moyenne (p. ex., obtention de brevets ou production de variétés génétiques)	réalisations nettement supérieures (p. ex., obtention de brevets importants ou production de variétés génétiques importantes)	créativité exceptionnelle (p. ex., obtention de brevets très importants ou production de variétés génétiques exceptionnelles)
- répercussions des applications techniques	participation limitée	dossier correspondant à la moyenne d'applications réussies de connaissances utilisables tirées de la science appliquée et de la technologie ayant des répercussions pour les utilisateurs et clients	dossier supérieur à la moyenne d'applications réussies de connaissances utilisables tirées de la science appliquée et de la technologie ayant des répercussions marquées pour les utilisateurs et clients	dossier remarquable d'applications réussies de connaissances utilisables tirées de la science appliquée et de la technologie ayant des répercussions importantes pour les utilisateurs et les clients	dossier exceptionnel d'applications réussies de connaissances utilisables tirées de la science appliquée et de la technologie ayant des répercussions très importantes pour les utilisateurs et les clients
- publications, rapports et présentations à caractère technique	contributions à des rapports d'une portée limitée en matière d'application technique	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre moyen de rapports ayant des répercussions manifestes en matière d'application technique	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre important de rapports ayant des répercussions reconnues en matière d'application technique	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre très important de rapports ayant des répercussions très importantes en matière d'application technique	être l'auteur ou le co-auteur d'un nombre très important de rapports ayant des répercussions exceptionnelles en matière d'application technique

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
Recherche en collaboration - autorité scientifique	contributions limitées	dossier correspondant à la moyenne de contributions à des activités de R-D qui sont réalisées en sous-traitance et qui supposent un apport limité en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier supérieur à la moyenne de contributions importantes à des activités de R-D qui sont réalisées en sous-traitance et qui supposent un apport en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier remarquable de contributions importantes à des activités de R-D qui sont réalisées en sous-traitance et qui supposent un apport original et considérable en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier exceptionnel de contributions importantes, à titre d'autorité scientifique, à des activités de R-D qui sont réalisées en sous-traitance et qui supposent un apport exceptionnel et original en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités
- projets en coentreprise	contributions limitées	dossier correspondant à la moyenne d'activités importantes de R-D qui sont réalisées en coentreprise et qui supposent un apport limité en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier supérieur à la moyenne d'activités importantes de R-D qui sont réalisées en coentreprise et qui supposent un apport en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités.	dossier remarquable d'activités importantes de R-D qui sont réalisées en coentreprise et qui supposent un apport original et considérable en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier exceptionnel d'activités importantes de R-D qui sont réalisées en coentreprise et qui supposent un apport exceptionnel et original en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités
- recherche en collaboration et multidisciplinaire	contributions limitées, surtout avec les collègues de l'institution	dossier correspondant à la moyenne; peut toucher des collègues d'autres institutions, ou des régions et provinces	dossier supérieur à la moyenne de contributions importantes; les projets peuvent avoir une portée nationale, supposer un apport de planification et de coordination des ressources et comporter la collaboration de plusieurs chercheurs	dossier remarquable de contributions importantes; les projets peuvent avoir une portée internationale, supposer un apport considérable de planification et de coordination des ressources, et être de nature multidisciplinaire	dossier exceptionnel de contributions remarquables; instigateur ou chef de projets considérables exigeant un degré exceptionnel de planification de coordination et d'évaluation et l'utilisation de ressources appréciables, ayant habituellement une portée internationale et étant peut-être de nature multidisciplinaire

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
- contrats de services	contributions limitées	dossier correspondant à la moyenne d'activités de R-D qui sont réalisées aux termes de contrats et qui supposent un apport limité en matière de définition, d'exécution et d'évaluation des activités	dossier supérieur à la moyenne d'activités de R-D importantes qui sont réalisées aux termes de contrats et qui supposent un apport au regard de la définition, de l'exécution et de l'évaluation des activités	dossier remarquable d'activités de R-D importantes qui sont réalisées aux termes de contrats et qui supposent un apport original et considérable au regard de la définition, de l'exécution et de l'évaluation des activités	dossier exceptionnel d'activités de R-D importantes qui sont réalisées aux termes de contrats et qui supposent un apport exceptionnel et original au regard de la définition, de l'exécution et de l'évaluation des activités
CRÉATIVITÉ					
(approches, idées et concepts innovateurs faisant progresser la science et la technologie)	fait preuve de créativité en modifiant des techniques et méthodes et en soumettant des idées et des propositions concernant la recherche et l'expérimentation	fait preuve d'une créativité moyenne en concevant de nouvelles techniques et méthodes et en soumettant des idées et des propositions concernant la recherche et l'expérimentation	fait preuve d'une grande créativité en concevant de nouvelles approches et méthodes à défaut de lignes directrices ou de précédents appropriés ainsi qu'en soumettant des idées et propositions importantes	fait preuve d'une créativité remarquable en concevant des approches et des innovations importantes lorsqu'il n'existe aucun précédents ainsi qu'en soumettant des idées et propositions importantes	fait preuve d'une créativité exceptionnelle en concevant des approches et des innovations importantes lorsqu'il n'existe aucun précédent ainsi qu'en soumettant des idées et des propositions
RENOM			concernant la R-D	concernant la R-D	importantes concernant la R-D
(réputation dans la collectivité scientifique) - citations dans des documents scientifiques - distinctions honorifiques, invitations et prix	reconnaissance au niveau d'entrée aucune attente	reconnaissance à l'échelle régionale ou par ses collègues citations occasionnelles distinctions honorifiques moyennes	reconnaissance à l'échelle nationale citations régulières distinctions honorifiques importantes	reconnaissance à titre de sommité nationale ou internationale citations fréquentes à titre de sommité distinctions honorifiques remarquables a reçu une distinction honorifique nationale	reconnaissance à titre de sommité nationale et internationale citations très fréquentes à titre de sommité internationale distinctions honorifiques exceptionnelles a reçu une distinction honorifique internationale

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
			Invitations à faire des présentations à des colloques nationaux	a fait office de membre ou de président d'un comité à des colloques nationaux	a présidé à des colloques nationaux ou internationaux ou y a livré les discours-programmes
- participation à des associations et comités scientifiques	membre de sociétés	participation active à des associations scientifiques	occupe des postes de direction dans les associations scientifiques (à l'échelon local ou dans une section donnée)	occupe des postes de direction dans des associations scientifiques nationales agit à titre de délégué officiel à des rencontres nationales et auprès de comités nationaux	occupe des postes de niveau élevé dans des associations scientifiques nationales ou internationales agit à titre de délégué officiel à des rencontres internationales et auprès de commissions nationales
QUALITÉS DE CHEF (influence auprès de la collectivité scientifique et direction de programmes scientifiques)					
Direction scientifique					
- consultation	consulté par ses collègues chercheurs et techniciens travaillant au projet	consulté par ses collègues et supérieurs et par des employés du gouvernement sur des questions reliées à un domaine limité de la R-D	consulté au sein et en dehors du gouvernement sur des questions reliées à un domaine important de la R-D	souvent consulté au sein et en dehors du gouvernement sur des questions reliées à plus d'un domaine important de la R-D	souvent consulté au sein et en dehors du gouvernement sur les questions reliées à plusieurs domaines très importants de la R-D et au sujet de décisions importantes en matière de politiques rattachées à la R-D

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
Niveau d'influence	participe aux discussions de la section, à des colloques et à des présentations	participe à des activités dans son domaine de spécialisation	assume la direction dans son domaine de spécialisation	assume à un degré élevé la direction dans plus d'un domaine de spécialisation	assume à un degré élevé la direction quant aux orientations de la R-D qui sont prises aux échelons national et international en matière de R-D
Direction ayant trait au programme	aucune attente, influence limitée sur l'établissement des plans, des politiques et des opérations	aucune attente, influence limitée sur l'établissement des plans, des politiques et des opérations	fait preuve d'une capacité de direction, influence les plans, les politiques et les opérations de la direction	fait preuve d'une capacité supérieure de direction, influence considérable sur les plans, les politiques et les opérations du ministère	fait preuve d'une capacité exceptionnelle de direction, influence déterminante sur les plans, les politiques et les opérations du ministère et peut-être du gouvernement
IMPORTANCE DE LA PRISE DE DÉCISIONS (degré de latitude dans la détermination et le contrôle du travail)					
Degré de supervision	se conformant à des lignes directrices établies, peu de latitude pour ce qui est de fixer les objectifs et d'établir les méthodes à utiliser pour les atteindre	se conformant à des lignes directrices limitées, une certaine latitude pour ce qui est de fixer les objectifs et d'établir les méthodes à utiliser pour les atteindre	se conformant à des lignes directrices très limitées, une grande latitude pour ce qui est de fixer les objectifs et d'établir les méthodes à utiliser pour les atteindre	très grande latitude pour ce qui est de fixer les objectifs et d'établir les méthodes à utiliser pour les atteindre	latitude exceptionnelle pour ce qui est de fixer les objectifs et d'établir les méthodes à utiliser pour les atteindre

FACTEURS	RES 1	RES 2	RES 3	RES 4	RES 5
Autonomie	participe à des projets rattachés à un domaine de recherche bien défini	effectue certaines recherches à titre autonome ou dirige une partie d'un important projet de groupe	effectue des recherches à titre autonome ou dirige une partie d'un grand projet considérable, incluant la prise de décision	effectue des recherches importantes à titre autonome ou dirige un grand projet de recherche	effectue ou dirige des travaux de recherche de grande importance à titre autonome ou assume des responsabilités à l'égard d'un degré élevé de coordination scientifique au sein et en dehors du gouvernement
Jugement	travaillant sous supervision directe, le chercheur fait appel à son jugement dans une mesure limitée	travaillant sous une supervision générale, le chercheur bénéficie d'une latitude moyenne pour ce qui est de déterminer, définir et choisir les sujets à l'étude	grande latitude pour ce qui est de déterminer, définir et choisir les sujets d'étude ainsi que d'effectuer les recherches	très grande latitude pour ce qui est de déterminer, définir et choisir les sujets d'étude ainsi que d'effectuer les recherches	latitude exceptionnelle pour ce qui est de déterminer, de définir et de choisir les sujets d'étude ainsi que d'effectuer les recherches

INTRODUCTION - SOUS-GROUPE: DIRECTEUR DE RECHERCHE

Le plan de classification et d'évaluation du sous-groupe directeur de recherche se compose d'une définition du sous-groupe et d'un plan de cotation numérique.

La cotation numérique constitue une méthode analytique et quantitative qui permet de déterminer la valeur relative des postes. Fondamentalement, les systèmes de cotation numérique définissent les caractéristiques des facteurs communs aux postes évalués. Ils définissent les degrés de chaque facteur et attribuent des valeurs numériques à chaque degré. La valeur totale attribuée à chaque poste est la somme des valeurs numériques attribuées par les évaluateurs.

Valeurs numériques de chaque facteur

Les valeurs numériques sont attribuées à chaque facteur choisi afin de décrire les caractéristiques de travail de ces postes, en fonction de l'accroissement des difficultés de travail. Les valeurs numériques attribuées à chaque facteur augmentent arithmétiquement. Dans le système d'évaluation des postes on se sert des facteurs, de la pondération et des valeurs numériques suivants:

Facteurs	Pondération relative en pourcentage du total maximum des points	Valeurs Minimum	Numériques Maximum
1. Complexité des décisions - Discipline	18,75 %	20	30
2. Complexité des décisions - Nombre d'établissements	25,00 %	10	40
3. Complexité des décisions - Concept et priorité	18,75 %	10	30
4. Portée des responsabilités attribuées	18,75 %	10	30
5. Responsabilité relative à l'administration des ressources humaines	18,75 %	0*	30
	100,00 %	50,	160

* Ne s'applique pas à certains postes.

Facteurs déterminants du niveau de classification

Il faut distinguer entre le poste de directeur de recherche, qui suppose l'administration d'un programme de recherches, et le poste de conseiller en matière de recherches ou coordonnateur, qui comporte principalement la prestation de conseils sur la planification ou sur la réalisation de recherches sans assumer personnellement la responsabilité d'un programme. Les facteurs 1, 2, 3, et 4 s'appliquent à tous les postes; le facteur 5 ne s'applique qu'à celui de directeur de recherches.

Utilisation du plan de classification et d'évaluation des postes

La mise en application du plan d'évaluation et de classification des postes comporte quatre étapes:

1. Étudier la description du poste pour s'assurer que les responsabilités du poste sont comprises dans leur ensemble et dans leur lien avec les caractéristiques de chaque facteur. Étudier aussi la relation qui existe entre le poste évalué et les postes supérieurs et inférieurs du service.
2. Confirmer que le poste appartient à la catégorie, au groupe et au sous-groupe en se référant aux définitions et aux descriptions des postes inclus et des postes exclus et l'énoncé des qualités minimales.
3. Attribuer le degré de chaque facteur du poste évalué en vérifiant les définitions des degrés qui figurent aux échelles de cotation.
4. Additionner les chiffres d'évaluation de tous les facteurs pour obtenir la cotation totale.

Détermination du niveau de classification

L'objectif de l'évaluation des postes est de déterminer les valeurs relatives des postes inclus dans des groupes et sous-groupes professionnels afin que la rémunération soit établie conformément aux échelles de traitement qui correspondent aux relations indiquées. Les postes classés dans une échelle de valeurs numériques donnée sont considérés comme des postes de difficulté égale et sont classés au même niveau.

Échelle des valeurs numériques

Niveau de classification

50-90

91-120

2

DÉFINITION DU SOUS-GROUPE DIRECTEUR DE RECHERCHE

Gestion ou coordination des organismes du gouvernement fédéral qui réalisent des programmes de R-D en sciences naturelles, et la prestation de conseils scientifiques relativement à l'orientation, la réalisation et la gestion de ces programmes.

Sont inclus

Les postes faisant partie de ce sous-groupe sont ceux a) qui sont conformes aux exigences de la définition du groupe et b) pour lesquels les premières responsabilités sont l'exercice d'une direction scientifique et d'une influence importante et directe en matière de gestion sur les programmes et les travaux de R-D dans le cadre d'un des éléments suivants:

- la gestion d'un ou plusieurs services fédéraux dont les objectifs essentiels et constants sont la réalisation de R-D en sciences naturelles et l'administration des ressources, telles que le personnel, les installations et les capitaux d'exploitations attribuées au programme ou aux travaux;
- la coordination des programmes ou des travaux de R-D, comprenant la détermination de la nature et de la priorité des objectifs et des ressources consacrées à la réalisation de ces objectifs au sein des organismes, l'évaluation des programmes par rapport aux objectifs et aux politiques des ministères;
- prestation de conseils sur la direction, la réalisation et la gestion de programmes de R-D. Sont

exclus

Les postes qui ne font pas partie de ce sous-groupe sont ceux qui sont conformes à la définition du groupe mais dont la responsabilité principale est:

- d'exécuter personnellement un volume de travail important de R-D ainsi que le contrôle et la coordination des projets; ou
- de contrôler et de coordonner des contrats de R-D, sans responsabilité à l'égard d'un des postes inclus mentionnés plus haut.

1^{er} FACTEUR - COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - DISCIPLINES

Ce facteur sert à mesurer la complexité de la gestion et de la coordination de la R-D ou de la prestation d'avis dans ce domaine du point de vue du nombre de disciplines scientifiques en cause.

Instructions ayant trait à la cotation

Dans la mise en application de ce facteur, les moteurs devraient tenir compte seulement des disciplines qui sont en rapport direct avec la R-D mise en oeuvre par le service.

Dans ce facteur, le mot discipline a la signification suivante:

On considère deux secteurs d'activité scientifique comme appartenant à des disciplines différentes si un chercheur scientifique, habituellement, ne passe pas ou ne peut pas passer de l'une à l'autre sans une formation scolaire supplémentaire importante et sans un rendement plus grand dans le domaine de la recherche.

On retrouve entre autres exemples des disciplines, la chimie organique, la génétique de bactéries, la pathologie végétale, la botanique des cryptogames, l'astrophysique, l'anthropologie physique, la zoologie des invertébrés, la pyrométallurgie, l'ornithologie, la mycologie, l'ichtyologie, la virologie et l'endocrinologie.

Une discipline est identifiée au moyen d'un préfixe générique. Par exemple, la génétique végétale et la génétique animale sont des disciplines différentes mais pas la génétique du blé ou la génétique du porc. Un domaine d'activité scientifique identifié par un double préfixe, comme la chimie organique des sols, ne devrait pas être considérée comme une discipline. De plus, les techniques comme l'analyse thermique différentielle ou la chromatographie à émulsion mince ne devraient pas être considérées comme des disciplines.

COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - DISCIPLINES

Degré de complexité	Points
A. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D caractérisées par quatre disciplines au plus.	20
B. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D caractérisées par plus de quatre disciplines.	30

2° FACTEUR - COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS

Ce facteur sert à mesurer la complexité des décisions en matière de gestion en fonction de l'importance des services influencés.

Instructions ayant trait à la cotation

Établissement de recherche signifie un service dont les principales composantes sont situées au même endroit, ou à proximité les unes des autres, et sont administrées par un seul directeur. Un sous-service qui constitue un satellite d'un service principal, et qui est soumis au contrôle administratif étroit d'un agent du service supérieur n'est pas considéré comme un établissement de recherche (distinct).

COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS

Degré de complexité	Points
A. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D appliquées dans une unité d'établissement de recherche.	10
B. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D appliquées dans un ou deux établissements de recherche.	20
C. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D appliquées dans trois à cinq établissements de recherche.	30
D. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D appliquées dans plus de cinq établissements de recherche.	40

3^e FACTEUR - COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - CONCEPT ET PRIORITÉ

Ce facteur sert à évaluer la difficulté de planification de la R-D en ce qui a trait au caractère incertain des théories, des concepts et des résultats escomptés et les conséquences de la concurrence des demandes sur le(s) service(s) administré(s).

Instructions ayant trait à la cotation

Normalement, conformément à ce facteur, le poste évalué bénéficierait d'un degré moindre que le poste de directeur de recherche dont il relève.

COMPLEXITÉ DES DÉCISIONS - CONCEPT ET PRIORITÉ

Degré de complexité	Points
A. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D qui présentent généralement des problèmes limités de conception et(ou) de priorité.	10
B. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D qui posent des problèmes complexes de conception ou des problèmes ardues de priorité.	20
C. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D qui posent fréquemment des problèmes importants et complexes de conception et(ou) de priorité.	30

4^e FACTEUR - PORTÉE DES RESPONSABILITÉS ATTRIBUÉES

Ce facteur sert à mesurer la difficulté et l'importance des prises de décisions en matière de gestion en fonction des problèmes scientifiques étudiés, allant des problèmes d'intérêt local jusqu'aux questions scientifiques d'intérêt national ou international.

Instructions ayant trait à la cotation

La portée des résultats de la R-D effectuée par le service doit être considérée uniquement en rapport avec la région géographique, et ses besoins et intérêts compte tenu de leur interdépendance avec les objectifs scientifiques du service.

PORTÉE DES RESPONSABILITÉS ATTRIBUÉES

Points

Degré de la portée des décisions

- A. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D entreprise en vue de résoudre des problèmes essentiellement locaux. 10
- B. Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D entreprise pour résoudre des problèmes essentiellement régionaux. 30
- C. .Prise de décisions ou formulation de recommandations efficaces relativement à la planification et(ou) à la gestion de la R-D entreprise pour résoudre des problèmes étendus ou généraux qui dépassent les limites d'une localité ou d'une région et revêtent une importance nationale ou internationale. 30

5^e FACTEUR - RESPONSABILITÉ RELATIVE À L'ADMINISTRATION
DES RESSOURCES HUMAINES

Ce facteur sert à évaluer la responsabilité administrative en fonction des années-personnes autorisées.

Instruction ayant trait à la cotation

Ce facteur ne s'applique pas à des postes de coordonnateur ou de conseiller qui ne sont pas directement responsables de l'administration des services effectuant de la R-D.

Échelle de cotation

Degré de responsabilité	Points
A. Jusqu'à 25 années-personnes autorisées	10
B. De 26 à 100 années-personnes autorisées	20
C. De 101 à 400 années-personnes autorisées	30