



## NORME DE CLASSIFICATION

### **GÉNIE ET ARPENTAGE SOUS-GROUPE ARPENTAGE**

### **CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE**

# **NORME DE CLASSIFICATION**

## **GÉNIE ET ARPENTAGE**

**Sous-groupe arpentage**

## **CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET**

## **PROFESSIONNELLE**

Publiée par:

Division de la classification,  
des systèmes d'information sur  
les ressources humaines et de la paye Direction de la  
politique du personnel 1987

*Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987*

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION	1
DÉFINITION DE LA CATÉGORIE	3
DÉFINITION DU GROUPE	4
EXPOSÉ, NIVEAU - SUR 1	6
PLAN D'ÉVALUATION DE LA COTATION NUMÉRIQUE	7
Démarcation des points	7
INDEX-DESCRIPTIONS DES POSTES-REPÈRES	
Par ordre ascendant des valeurs numériques	18
Par ordre alphabétique	19
DESCRIPTIONS DES POSTES-REPÈRES	20

## INTRODUCTION

La norme de classification pour le sous-groupe de l'arpentage utilise la méthode de cotation numérique pour évaluer les emplois, sauf pour les «arpenteurs de niveau 1» pour lesquels il existe un exposé. Elle comprend outre une introduction, la définition de la catégorie scientifique et professionnelle, du groupe et du sous-groupe, un exposé pour le niveau 1, les échelles de cotation, et les descriptions des postes-repères.

La cotation numérique est une méthode d'analyse quantitative permettant de déterminer la valeur relative des emplois. Les plans de cotation numérique définissent les caractéristiques ou facteurs qui sont communs aux emplois à évaluer, ainsi que les degrés de chaque facteur, avec attribution de points à chaque degré. La somme des cotes numériques attribuées par les Moteurs représente la valeur totale déterminée pour chaque emploi.

Toutes les méthodes d'évaluation des emplois exigent l'exercice du jugement et la collecte et l'analyse de renseignements, de manière qu'il y ait uniformité dans l'évaluation. La méthode de cotation numérique facilite l'étude rationnelle et le règlement des différends lorsqu'il s'agit de déterminer la valeur relative des emplois.

### Facteurs

Les facteurs combinés ne décrivent pas nécessairement tous les aspects des emplois; ils indiquent seulement les caractéristiques qu'on peut définir et distinguer, et qui sont utiles pour déterminer la valeur relative des emplois. Le présent plan utilise quatre facteurs: les connaissances, la prise de décisions, la responsabilité relative aux contacts et la supervision.

### Pondération et attribution des cotes numériques

La cote numérique attribuée à chaque facteur reflète son importance relative. De même, les cotes numériques attribuées aux facteurs ou éléments croissent selon une progression arithmétique.

### Échelles de cotation

Dans le plan de cotation, on utilise les facteurs, coefficients de pondération et valeurs numériques ci-après:

	Facteurs	Coefficients de pondération des facteurs	Valeurs numériques	
			Minimum	Maximum
1.	Connaissances	39%	100	385
2.	Prise de décisions	30%	100	299
3.	Responsabilité relative aux contacts	17%	43	170
4.	Supervision	14%	21	137

### Les postes-repères

Les descriptions des postes-repères sont utilisées pour illustrer les degrés des facteurs. Chaque description comprend une liste des fonctions principales ainsi que les exigences particulières décrivant le degré de chaque facteur auquel le poste est coté. Après avoir évalué les postes-repères, on a indiqué, dans les particularités, le degré et les cotes numériques attribués à chaque facteur.

Les échelles de cotation identifient les descriptions de poste-repère qui illustrent chaque degré. Ces descriptions font partie intégrante du plan de cotation numérique; elles sont utilisées pour assurer l'uniformité dans l'application des échelles de cotation.

### Utilisation de la norme

L'application de cette norme de classification comporte six étapes:

1. Étudier la description de poste pour s'assurer qu'on comprend bien le poste dans son ensemble. Étudier également la relation qui existe entre le poste à évaluer et les postes de l'organisation qui sont situés au-dessus et au-dessous.
2. Confirmer le classement du poste dans la catégorie et le groupe en se référant aux définitions et aux descriptions des postes inclus et des postes exclus.
3. Déterminer les degrés provisoires de chaque facteur du poste à évaluer en les comparant avec les définitions des degrés des échelles de cotation. Pour appliquer avec uniformité les définitions des degrés, il faut se reporter fréquemment à la description des facteurs et aux instructions ayant trait à la cotation.
4. Comparer la description du facteur figurant dans chacun des postes-repères qui illustrent le degré fixé provisoirement avec la description du facteur du poste à évaluer. Faire également la comparaison avec la description du facteur des postes-repères pour les degrés situés au-dessous et au-dessus du degré choisi provisoirement.
5. Additionner les valeurs numériques attribuées pour tous les facteurs afin de déterminer la cote numérique provisoire.
6. Comparer, quant à l'ensemble, le poste à évaluer avec les postes auxquels on a attribué des valeurs numériques similaires, afin de vérifier la validité de la cote globale.

### Détermination des niveaux

L'évaluation des emplois a pour but ultime de déterminer la valeur relative des emplois compris dans chaque groupe professionnel. Les emplois qui entrent dans une gamme donnée de valeurs numériques doivent être jugés d'égale difficulté et classés au même niveau.

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

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 2005 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 2005 à chaque norme de classification.





EXPOSÉNIVEAU - SUR 1

Sous la supervision d'un employé de niveau plus élevé, comme le chef d'un groupe d'arpentage, effectuer une variété de tâches sélectionnées en vue de perfectionner ses connaissances et compétences dans l'exercice de l'arpentage ou la mise au point de l'analyse des systèmes de levés. Le travail consiste à disposer et à lire les instruments d'arpentage, à choisir les sites des stations de levés, à effectuer des calculs, à servir d'assistant au chef d'un groupe d'arpentage et de chef d'un sous-groupe d'arpentage. Le travail peut aussi consister à faire des recherches dans des plans enregistrés et autres documents connexes, dans le but d'obtenir l'information nécessaire pour réaliser les levés. Dans certains postes, les travaux comportent des tâches en rapport avec la mise au point ou l'analyse des systèmes de levés, ou des études photogrammétriques ou géodésiques, et aussi d'autres tâches sélectionnées de façon à ce que l'on puisse entreprendre des projets complets essentiellement axés sur l'arpentage et sur l'établissement de cartes terrestres ou marines.

PLAN D'ÉVALUATION PAR COTATION NUMÉRIQUEGROUPE DU GÉNIE ET DE L'ARPENTAGESOUS-GROUPE DE L'ARPENTAGE(NIVEAUX SUR-2 ET SUPÉRIEURS)DÉMARCATI ON DES POINTSGROUPE DU GÉNIE ET DE L'ARPENTAGESOUS-GROUPE DE L'ARPENTAGE

Jusqu' à 350	EN-SUR-2
351 - 495	EN-SUR-3
496 - 640	EN-SUR-4
641 - 860	EN-SUR-5
861 et plus	EN-SUR-6*

- \* Lorsque les cotations provisoires sont égales ou supérieures à 861 points, le poste doit être examiné en fonction des exigences du groupe de la gestion supérieure de la catégorie des cadres supérieurs.

### CONNAISSANCES

On emploie ce facteur pour mesurer la difficulté de la tâche du point de vue des compétences et connaissances nécessaires pour remplir les fonctions du poste.

#### Définitions

«Compétence» désigne les capacités nécessaires pour remplir des fonctions telles que la planification et la réalisation de levés spécifiques, l'étalonnage et l'utilisation d'instruments permettant d'effectuer des mesures précises, la réalisation de calculs, la localisation et l'identification des données, et l'évaluation d'informations scientifiques et techniques, ainsi que la planification, l'organisation, la coordination et le contrôle des activités.

«Connaissances» désigne la compréhension nécessaire de sujets tels que les lois relatives à la possession de terres, les théories et principes scientifiques et leurs applications, la technologie des ordinateurs, les progrès accomplis dans des domaines connexes d'étude abordés dans les universités et dans d'autres pays, les méthodes et pratiques techniques et scientifiques associées aux tâches effectuées, et les méthodes et procédures administratives employées dans la fonction publique fédérale.

#### Instructions ayant trait à la cotation

Les six degrés du facteur connaissances attribués aux postes-repères ont été établis en déterminant le rang comparatif. En appliquant la norme, on doit confirmer le degré du facteur provisoirement sélectionné en comparant les fonctions que comporte le poste à évaluer aux fonctions et particularités caractérisant les postes-repères.

ÉCHELLE DE COTATION - CONNAISSANCES

Degré des connaissances	Points	Descriptions des postes-repères		Page
		N°		
1	100	1	Arpenteur	1.1
2	157	2	Géodésien principal	2.1
3	214	3	Agent de recherche	3.1
		4	Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle	4.1
4	271	6	Arpenteur régional	6.1
5	328	5	Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données	5.1
6	385			

PRISE DE DÉCISIONS

On emploie ce facteur pour mesurer la difficulté et l'importance du travail. Les deux éléments qui caractérisent ce facteur sont l'étendue d'initiative et de jugement et les conséquences des décisions.

Définitions

«Décision» désigne le fait de pouvoir décider de prendre des mesures particulières dans le cadre de l'autorité que confère le poste, de pouvoir recommander à ses supérieurs et aux fonctionnaires dans la ligne hiérarchique de prendre des mesures particulières et de pouvoir effectivement participer aux décisions et recommandations en tant que titulaire du poste.

«Étendue d'initiative et de jugement» désigne la liberté de prendre certaines mesures. On mesure celle-ci en fonction du besoin de la prise de décisions et de formuler des recommandations et des propositions dans le cadre des objectifs du programme, en fonction des instructions et conseils donnés par les personnes ayant de l'ancienneté dans l'organisme, en fonction des méthodes et procédés établis et en fonction de la difficulté à déterminer les conséquences de l'application des mesures possibles.

«Conséquences des décisions» désigne l'importance des décisions du point de vue des ressources de l'organisation engagées ou allouées. Ce terme désigne aussi l'importance des décisions du point de vue de leurs conséquences pour le public, l'industrie ou d'autres ministères et organismes et paliers de gouvernement, ainsi que du point de vue de l'importance des précédents établis.

«Méthodes établies ou reconnues», désigne dans un sens large la ligne de conduite telle qu'indiquée par les manuels et directives et par les précédents.

«Programme» désigne les plans d'action mis au point et appliqués par l'organisation, dans le but d'atteindre ses objectifs.

«Activités» désigne les principales divisions d'un programme.

Instructions ayant trait à la cotation

Les trois degrés de l'élément conséquences des décisions sont illustrés dans les descriptions des postes-repères. On doit considérer les caractéristiques suivantes du travail lorsqu'on veut déterminer un degré provisoire qui puisse s'appliquer à cet élément:

1. La dimension et la nature des ressources internes engagées ou allouées conformément aux décisions prises dans le cadre du programme.
2. L'effet des décisions sur le public, l'industrie et d'autres organisations.
3. La valeur et la nature de l'actif contrôlé ou engagé de façon significative.
4. La mesure dans laquelle le titulaire dispose effectivement du pouvoir de formuler des recommandations, qui dépend habituellement du niveau de son poste dans l'organisation.
5. Les conséquences d'une erreur de jugement lors d'une prise de décision ou de la formulation d'une recommandation.

Lorsqu'ils évaluent des postes dans le cadre de l'élément conséquences des décisions, les moteurs doivent tenir compte à la fois de la nature et de l'importance de l'effet des mesures prises, de l'organisation dans laquelle existe le poste, et du résultat de toute erreur possible et non pas d'une erreur peu probable ou résultant d'un cas de négligence ou d'incompétence.

Toute caractéristique unique n'est qu'une indication des conséquences des décisions, et l'on doit examiner tout le contexte dans lequel est effectué le travail. Ensuite, il faut comparer l'emploi dans son ensemble aux descriptions des postes-repères qui illustrent le degré de l'élément conséquences, provisoirement établi.

On doit confirmer le degré du facteur prise de décisions provisoirement sélectionné, en comparant le poste que l'on évalue à la description des fonctions et des caractéristiques des postes-repères.

ÉCHELLE DE COTATION - PRISE DE DÉCISIONS

Degré des conséquences des décisions	Étendue d'initiative et de jugement,	et degré
	Il existe des possibilités de montrer de l'initiative, du jugement et de la discrétion. On résout les problèmes individuels en choisissant une ligne de conduite indiquée par les méthodes et instructions déjà établies. On déduit généralement les implications des lignes de conduite possibles, d'après les précédents établis. On s'adresse à ses supérieurs pour résoudre les problèmes inhabituels.	Il existe des possibilités modérées de montrer de l'initiative, du jugement et de la discrétion. On résout les problèmes en choisissant des lignes de conduite qui peuvent demander certaines modifications des méthodes déjà établies. Les implications des lignes de conduite possibles ne sont pas toujours évidentes. On demande conseil lorsque les solutions des problèmes se situent pas dans le des procédures établies.
	A	B
	100/	165/
	Page	Page 230/
	Arpenteur	Géodésien principal Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle
1	1. 2	2. 2. 4. 2
	167/	232/
		299/
2		3. 2 6. 2 5. 2.
	234/	299/
3		



### RESPONSABILITÉ RELATIVE AUX CONTACTS

On emploie ce facteur pour mesurer la difficulté et l'importance des contacts qui font partie intégrante du travail et les exigences qu'imposent ces contacts de travailler et de communiquer avec d'autres en personne, par téléphone ou par lettre. Les deux éléments du facteur en question sont l'objectif et la nature des contacts et les personnes avec lesquelles on a les contacts.

#### Définitions

«Associés» désigne les personnes avec qui ont établi habituellement des contacts pendant des périodes prolongées et dans des conditions qui permettent de connaître les exigences de chacun.

«Fonctionnaires» désigne des administrateurs ou autres personnes investies d'une autorité administrative, mais qui ne sont pas des associés.

#### Instructions ayant trait à la cotation

Seuls les contacts faisant partie intégrante du travail et résultant des fonctions attribuées ou sanctionnées par la direction peuvent être pris en considération.

Un agent d'un ministère, d'un autre palier de gouvernement, d'un organisme privé ou de l'industrie peut être un associé ou un fonctionnaire, suivant les circonstances dans lesquelles les contacts ont lieu.

Si les fonctions du poste incluent les contacts décrits dans un cadre regroupant plus d'une combinaison des objectifs, de la nature des contacts et des personnes contactées, on doit attribuer à chaque combinaison un certain nombre de points et utiliser la valeur numérique la plus élevée.

On ne doit allouer un certain nombre de points, dans le cas des contacts établis par écrit, que si les fonctions du poste évalué incluent la responsabilité de signer des lettres ou des notes de service.

ÉCHELLE DE COTATION - RESPONSABILITÉ RELATIVE AUX CONTACTS

Objectifs	et nature des contacts,		degré
Personnes contactées, et degré	Échanger de l'information, donner des conseils et directives techniques, et conclure des ententes sur les méthodes et procédés à utiliser pour compléter les projets attribués.	Résoudre les problèmes associés à la planification, au développement et à la réalisation des projets, OU user de persuasion, et parvenir à une entente sur les lignes de conduite à adopter pour venir à bout des différences d'opinion jusque là non résolues.	Servir de délégué du ministère ou de l'organisme lors de réunions officielles où l'on s'attendre à des divergences d'intérêts; et en même temps, disposer l'autorité nécessaire discuter de problèmes chercher un terrain d'entente en vue de résolution de ces problèmes.
	A	B	C
	page	page	page
43/ Arpenteur	1.2	86/ Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle Agent de recherche	130/ 4.2 3.2
63/ Géodésien principal	2.2	106/ Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données Arpenteur régional	150/ 5.2 6.2
83/ 3		126/ 3	170/ 3

Degré

Personnes contactées

- 1 Personnes telles que des associés à l'intérieur de la fonction publique, d'autres paliers du gouvernement et d'organismes non gouvernementaux; des employés et propriétaires de sociétés fournissant des biens et services; des membres du grand public.
- 2 Personnes telles que des fonctionnaires à l'intérieur de la fonction publique, d'autres paliers de gouvernement et d'organismes non gouvernementaux; des associés dans d'autres pays.
- 3 Personnes telles que des fonctionnaires employés dans d'autres pays et dans des organismes internationaux.

SUPERVISION

On emploie ce facteur pour mesurer la responsabilité continue que le titulaire du poste assume quant au travail et à l'orientation d'autres employés. Les deux éléments de ce facteur sont le nombre d'employés supervisés et le niveau des employés supervisés.

Définitions

«Nombre d'employés supervisés» désigne le nombre total d'employés que le titulaire du poste doit superviser.

«Niveau des employés supervisés» désigne le plus haut niveau supervisé.

Instructions ayant trait à la cotation

On ne doit pas, sous ce facteur, attribuer des points à un poste dans lequel le titulaire n'assume pas une responsabilité continue et effective quant à la supervision du travail des autres. De façon caractéristique, la «responsabilité effective» consiste à affecter le personnel à divers projets de recherche, à proposer des mesures disciplinaires, à informer le personnel de ses points forts et de ses points faibles, à proposer des modifications à apporter au nombre et à la classification des postes et à vérifier que les normes de travail sont respectées.

La supervision occasionnelle, par exemple celle qui s'exerce lorsque le superviseur prend un congé annuel ou un congé de maladie, ne doit pas faire l'objet d'une évaluation.

Dans le cadre de la norme, le terme «nombre d'employés supervisés» désigne le total des éléments suivants:

1. Le nombre d'employés dans le ministère ou l'organisme, où le titulaire assume une responsabilité de supervision continue et effective, directement ou par l'intermédiaire de superviseurs subalternes.
2. Le nombre d'années personnes de travail effectué par des employés occasionnels, à temps partiel, saisonniers et autres, qui sont supervisés par le titulaire lors de levés sur le terrain et de la réalisation d'autres projets.
3. Le nombre d'employés dans le ministère ou l'organisme où le titulaire est chargé des tâches de supervision fonctionnelle.

Le terme «supervision fonctionnelle» s'applique au personnel des unités dans lesquelles le titulaire du poste évalué

1. dispose de l'autorité nécessaire pour prescrire des objectifs ou programmes, ainsi que les méthodes et modalités à suivre, en vue de l'accomplissement d'une fonction spécialisée,

et

2. est chargé de vérifier que l'on se conforme aux programmes, méthodes et modalités établis, et
3. dispose de l'autorité nécessaire pour formuler des recommandations exécutoires relatives aux emplois, promotions ou transferts.

Dans l'alinéa 3 ci-dessus, les termes «dispose de l'autorité nécessaire» désignent les procédures établies selon lesquelles les administrateurs de rang supérieur doivent jouer un rôle important dans l'emploi, la promotion et le transfert des employés qui ne sont pas placés sous leur supervision directe. Ceci n'implique toutefois pas qu'ils ont l'autorité d'imposer leur point de vue aux administrateurs axiaux.

On doit inclure les employés de tous les niveaux dans les nombres d'employés faisant l'objet d'une supervision fonctionnelle, même si le troisième critère ne s'applique pas toujours aux employés de niveau subalterne au même degré qu'aux employés de niveau supérieur.

ÉCHELLE DE COTATION - SUPERVISION

Niveau des employés supervisés et degré	Nombre d'employés supervisés et degré			
	1-4 A	5-11 B	12-24 C	25-49 D
1	21	47	73	99
2	40	66	92	118
3	59	85	111	137

Niveau des employés supervisés et degré		Descriptions des postes-repères	Page
Supervise des employés de n'importe quel groupe des niveaux équivalents au niveau le plus bas du sous-groupe des levés	1	Arpenteur	1.2
		Agent de recherche	3.2
Supervise des employés de tout groupe des niveaux équivalents aux niveaux intermédiaires du sous-groupe des levés	2	Géodésien principal	2.2
		Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données	5.2
		Arpenteur régional	6.2
		Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle	4.2
Supervise des employés de tout groupe des niveaux équivalents aux niveaux supérieurs du sous-groupe des levés	3		

INDEX DES DESCRIPTIONS DES POSTES-REPÈRES

Selon l'ordre ascendant des valeurs numériques

TITRE DESCRIPTIF DES POSTES-REPÈRES	TOTAL N° DU POSTE	POINTS	PAGE
Arpenteur	1	264	1.1
Géodésien principal	2	451	2.1
Agent de recherche	3	486	3.1
Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle	4	531	4.1
Arpenteur régional	6	701	6.1
Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données	5	758	5.1

INDEX DES DESCRIPTIONS DES POSTES-REPÈRES

En ordre alphabétique

N° DU POSTE-REPÈRE	TITRE DESCRIPTIF	PAGE
3	Agent de recherche	3.1
1	Arpenteur	1.1
6	Arpenteur régional	6.1
5	Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données	5.1
4	Chef, Sous-section des levés par la méthodes inertielle	4.1
2	Géodésien principal	2.1

DESCRIPTIONS DES POSTES-REPÈRES



DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 1

Niveau: SUR-2

Titre descriptif: Arpenteur

Cotation numérique: 264

Sous l'autorité d'un arpenteur principal :

Organiser et effectuer des levés cadastraux spécifiés de terres fédérales de la Couronne situées dans la région. Rassembler, analyser et évaluer les preuves des levés antérieurs et les levés qui peuvent influencer sur le projet d'arpentage et mener les recherches appropriées. Rédiger les directives d'arpentage pour son propre usage, prévoir les fonds nécessaires pour les travaux d'arpentage et sélectionner, engager et former des travailleurs saisonniers. Former le personnel de soutien technique. Surveiller les opérations sur le terrain d'une équipe d'arpentage. Effectuer des calculs sur le terrain, vérifier les carnets de notes, choisir et entretenir les instruments d'arpentage, le matériel utilisé sur le terrain et les véhicules.

Coordonner et contrôler la compilation des plans de terrain d'après ses propres carnets de notes; fournir un registre de l'arpentage et de la disposition des bornes-repères ainsi qu'une base précise pour la description des propriétés.

Effectuer d'autres levés spécifiés de terres fédérales de la Couronne et d'autres terres de la région, comme des levés topographiques, coordonner des levés de contrôle, des levés de contrôle au sol et des levés d'inspection.

Préparer les véhicules et le matériel pour le transport entre Ottawa et le site d'arpentage; examiner les résultats des levés remis par d'autres arpenteurs; faire partie de comités d'évaluation de recommandations au sujet des véhicules et du matériel; rédiger des rapports sur les travaux sur le terrain.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

1 / 100

Le travail exige la capacité d'organiser et faire des levés cadastraux ainsi que d'autres levés tels que des levés topographiques en utilisant des méthodes et des techniques normalisées. Il exige aussi la capacité d'établir et d'utiliser des instruments d'arpentage optiques et électroniques; d'effectuer des calculs mathématiques pour traiter les résultats des levés et déterminer l'emplacement des bornes-repères et la direction des lignes; de juger de l'utilité des preuves matérielles, documentaires et testimoniales produites par des levés antérieurs dans une région ainsi que des documents relatifs au régime foncier; de rédiger des directives d'arpentage pour sa propre gouverne et des descriptions officielles de terrains; faire des ébauches de plans et diriger la compilation de plans de terrains; de donner des directives à une équipe d'arpentage et d'en superviser les travaux.

Le travail exige une bonne connaissance d'une vaste gamme de techniques d'arpentage dont le cheminement, la compensation, la triangulation et la photogrammétrie; des méthodes, normes, procédés et principes directeurs des levés cadastraux; des lois et règlements appropriés tels que la Loi sur l'arpentage des terres du Canada et la Loi sur les titres de biens-fonds ainsi que des règlements ministériels sur les travaux des équipes d'arpentage. Le travail exige aussi une bonne connaissance des principes, techniques et méthodes se rapportant aux levés topographiques.

Prise de décisions

AI / 100

Le travail exige d'établir les preuves matérielles, documentaires et testimoniales relatives aux levés antérieurs et au régime foncier dans une zone donnée et d'évaluer les éléments contradictoires pour établir ou rétablir les limites de certaines propriétés. Il exige aussi de choisir la méthode d'arpentage la plus appropriée à une tâche donnée: par exemple choisir entre le cheminement, la compensation ou la photogrammétrie pour tracer des limites naturelles ou encore entre la triangulation et les procédés électroniques de mesure des distances pour faire un levé en travers ou autour d'un obstacle topographique. Le travail exige aussi d'établir l'emplacement des bornes-repères, de maintenir la discipline et la productivité de l'équipe d'arpentage et de contrôler l'utilisation des instruments, des véhicules et des fonds d'exploitation; de modifier les directives d'un projet de levé et, à l'occasion, d'annuler des levés si tout indique qu'ils ne sont pas nécessaires ou qu'ils ne peuvent être effectués avec les seuls renseignements disponibles; et de proposer une disposition des parcelles à subdiviser. Les problèmes moins courants qui peuvent surgir au cours des travaux en matière de technique, de finances, d'administration ou de personnel et qui nécessitent d'importants changements aux projets de levés sont soumis à l'administration centrale aux fins de l'obtention des directives sur la marche à suivre. Il exige aussi que les levés soient effectués en conformité avec les directives, les normes et méthodes établies dans des guides ou des manuels. Des rapports sur la nécessité de procéder à des levés additionnels dans une zone donnée doivent être présentés à des superviseurs d'un niveau professionnel intermédiaire. Les décisions influent sur l'exactitude de la documentation touchant certaines propriétés et sur la rentabilité des fonds pour la réalisation de certains projets. Une erreur de jugement pourrait entraîner des coûts et des retards injustifiés dans la réalisation de certains projets, des inexactitudes dans les documents relatifs à certaines terres, et des litiges.

Responsabilité relative aux contacts

AI / 43

Le travail exige des contacts avec les registraires et les contrôleurs des titres dans les bureaux de cadastre et de titres de biens-fonds pour trouver, grâce à leur assistance et leurs renseignements, les preuves documentaires de levés antérieurs; avec les agents des terres du ministère des Affaires indiennes et du Nord pour établir, grâce à leurs renseignements et leur assistance, les titres de propriété des terrains et aussi pour évaluer la nécessité de futurs levés et les changements à apporter aux exigences des projets; avec les propriétaires de terrains pour s'informer des limites de leurs propriétés et obtenir l'autorisation de traverser et de mesurer leurs terres.

Supervision

AI / 21

Le poste exige la supervision du travail d'un personnel de soutien technique de huit employés au maximum ainsi que de celui des manoeuvres travaillant sur le terrain environ cinq mois par année (trois années-personnes).

1.3

ORGANIGRAMME LINÉAIRE

Arpenteur

Arpenteur régional

- Arpenteur principal
  - **Arpenteurs\* (2) EN-SUR-2**
- Personnel de soutien (2)
- Chef, Plans cadastraux
  - Cartographes (2)
  - Dessinateurs (2)
- \* Personnel occasionnel non indiqué.

2.1

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 2

Niveau: SUR-3

Titre descriptif: Géodésien principal

Cotation numérique: 451

Sous l'autorité du chef de la Sous-section des levés par satellite, Section du contrôle supplémentaire:

Planifier, organiser et diriger une série de travaux d'arpentage importants afin d'étendre le canevas planimétrique national et d'en accroître la densité au moyen d'observations doppler par satellite et de techniques d'arpentage classiques.

Conférer avec ses supérieurs pour définir les objectifs des projets. Rassembler et analyser les renseignements relatifs à la topographie des lieux, aux moyens de transport, aux conditions météorologiques, aux moyens de communication, à la logistique ainsi qu'à l'étendue, l'emplacement et la qualité des levés existants. Préparer les plans des projets en vue d'obtenir les autorisations nécessaires et, une fois les projets approuvés, prévoir de façon détaillée le temps, les fonds, le personnel, les fournitures et l'équipement nécessaires. Collaborer avec d'autres organismes pour la préparation de projets conjoints. Contacter les organismes appropriés pour obtenir l'autorisation de travailler dans des zones réglementées telles que des parcs ou des réserves fauniques.

Superviser les arpenteurs débutants ainsi que le personnel technique et de soutien. Nommer les chefs d'équipe, former le personnel, réviser les plans de travail et les calendriers et coordonner jusqu'à quatre sous-groupes très dispersés. Coordonner le déploiement et la répartition des véhicules, du matériel, du combustible, des instruments techniques, des provisions et du personnel parmi les sous-groupes. Gérer un budget de terrain, commander une flotte allant jusqu'à huit véhicules et organiser la location d'avions et d'hélicoptères.

Rédiger des rapports de levés à remettre à l'administration centrale. Vérifier la précision des levés et décider si des observations sont nécessaires. Rédiger des rapports d'avancement des travaux et des rapports de projets.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

2 / 157

Le travail exige la capacité de concevoir des canevas planimétriques géodésiques à l'aide de la technique du positionnement doppler par satellite et des méthodes d'arpentage classiques; d'étalonner et d'utiliser une vaste gamme d'appareils dont des récepteurs doppler de données satellites, des instruments électromagnétiques précis de mesure de la distance, des théodolites de premier ordre et des niveaux; effectuer diverses mesures et divers calculs précis pour déterminer et créer des repères horizontaux indiquant la latitude, la longitude et l'élévation; de recueillir et analyser des données d'anciens levés et des renseignements actuels sur la topographie, le climat, les moyens de transport et les moyens de communication dans les zones à arpenter afin d'évaluer l'utilité de ces données pour la planification technique et logistique; préparer des instructions pour les arpenteurs principaux ainsi que les rapports d'arpentage finaux; de planifier, d'organiser et diriger les opérations d'arpentage partout au Canada, avec jusqu'à quatre projets distincts et neuf employés, en utilisant, le cas échéant, des véhicules à moteur, des avions et des hélicoptères; enfin, de former et de superviser des chefs de sous-groupes et de répartir le matériel et le personnel entre un maximum de quatre sous-groupes.

2.2

Degré/  
points

Le travail requiert une connaissance approfondie des principes, des techniques d'observation et des instruments utilisés pour le positionnement doppler par satellite ainsi que pour la triangulation de premier ordre, la trilatération et le cheminement; des capacités et des limites des diverses méthodes et divers instruments utilisés pour effectuer des levés de premier ordre; de la théorie et de la pratique des méthodes d'arpentage géodésique; une connaissance des progrès réalisés dans d'autres domaines afin d'évaluer les nouveaux équipements et les nouvelles méthodes, de rédiger des rapports d'évaluation, de dispenser des conseils et de former des spécialistes du positionnement doppler. Le travail exige aussi une connaissance des règlements ministériels relatifs au travail sur le terrain des équipes d'arpentage.

Prise de décisions

B1 / 165

Le travail exige de concevoir et de mettre en oeuvre les levés géodésiques et d'effectuer les calculs nécessaires, selon les spécifications, les politiques et les procédures du ministère.

Le travail exige aussi de diriger tout ce qui a trait aux levés géodésiques sur le terrain et de préparer des plans des opérations d'arpentage, incluant des prévisions des besoins en fonds, en personnel et en équipement, qu'il présentera au chef de la sous-section à des fins d'autorisation.

Sur le terrain, le travail consiste à répartir le personnel, le matériel et les fournitures entre les divers sous-groupes; à déterminer la meilleure méthode pour déplacer le personnel et le matériel dans les différentes régions du Canada; à définir le travail et les calendriers pour les sous-groupes; à décider de la date à laquelle le travail doit être terminé avec la précision requise; à revoir les plans en consultation avec le chef de la sous-section afin de tirer avantage de conditions non prévues, pour résoudre des problèmes ou pour faire des changements dans les priorités; à décider de la nécessité de travaux de maintenance ou de réparations du matériel ou des véhicules ainsi que de la nécessité d'étalonner les instruments d'arpentage; à faire des recommandations au sujet de l'achat d'instruments et de matériel d'arpentage ainsi qu'au sujet du réengagement des employés occasionnels. Les décisions ont un effet direct sur la précision, le coût et la date d'achèvement des canevas planimétriques nationaux ainsi que sur la santé et la sécurité du personnel.

Responsabilité relative aux contacts

A2 / 63

Le travail exige des contacts avec des ingénieurs et autres professionnels de divers organismes gouvernementaux dans le but d'échanger des renseignements sur les levés; avec des arpenteurs étrangers en stage au Canada; avec des propriétaires pour obtenir l'autorisation de travailler sur les propriétés privées; avec des représentants de fabricants d'équipement pour obtenir des renseignements et des conseils au sujet de leurs produits ou pour offrir des suggestions en vue d'améliorations; avec des spécialistes fédéraux, provinciaux, municipaux et privés pour échanger de l'information technique, pour se mettre d'accord sur des méthodes et des techniques d'arpentage d'intérêt commun et pour dispenser des conseils sur la précision des instruments et des techniques d'arpentage.

2.3

Degré/  
Points

Supervision

B2 / 66

Le poste exige la distribution du travail à des arpenteurs, à des techniciens et à un nombre variable d'employés (neuf années-personnes en tout) pendant la planification et la mise en oeuvre des levés géodésiques, ainsi que la supervision de ce travail.

ORGANIGRAMME LINÉAIRE Géodésien principal

Chef, Contrôle supplémentaire

- Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle
  - Arpenteurs (3)
  - Personnel technique (6)
- Chef, Levés par satellite
- **Géodésien principal \* EN-SUR 3**
  - Arpenteur (2)
  - Technicien (3)

Géodésien principal

Géodésien principal -

Arpenteur

- Programmeur
- Arpenteurs (3)
- Techniciens **(3)**

\* Personnel occasionnel non indiqué.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 3

Niveau: SUR-3

Titre descriptif: Agent de recherche

Cotation numérique: 486

Sous l'autorité du chef de la Sous-section des applications terrestres:

Planifier, organiser et mener des projets de recherche appliquée et de développement dans le domaine de l'application de la technologie, des systèmes, des techniques et des méthodes modernes à la géodésie, dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des levés géodésiques. Évaluer la documentation, les rapports et les communications portant sur les nouveaux développements et étudier leur application par d'autres organisations. Examiner les problèmes techniques avec les membres du personnel opérationnel de la Direction afin d'évaluer leurs intérêts et de définir leurs exigences. Faire des recommandations au chef en ce qui a trait à la portée et à la teneur des études et des recherches à entreprendre et obtenir l'autorisation de ce dernier. Diriger de petites équipes lors d'études et d'essais sur le terrain des nouvelles techniques et de la nouvelle technologie. Préparer des rapports d'activité et des évaluations détaillées des études avec des commentaires sur l'utilité de la nouvelle technologie et des nouvelles techniques du point de vue des applications pratiques. Si l'autorisation est accordée, conseiller et aider les divisions opérationnelles en ce qui concerne l'intégration de ces nouvelles techniques et de cette nouvelle technologie à leurs activités actuelles. Dispenser un service permanent d'assistance technique aux divisions opérationnelles. Superviser des équipes de travail d'un à trois employés.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

3 / 214

Le travail exige la capacité de planifier, d'organiser et de mener des études et des recherches portant sur l'application des nouvelles technologies et méthodes géodésiques. Il exige aussi la capacité d'évaluer les nouveaux développements et de préparer des rapports écrits sur les résultats des études, en incluant des recommandations sur la mise en œuvre des nouvelles techniques; d'établir, de faire fonctionner et d'essayer le matériel d'arpentage modifié ou le nouveau matériel; d'effectuer un certain nombre de mesures et de calculs précis pour vérifier la précision et les limites du nouveau matériel et des nouvelles méthodes; de recueillir et analyser des données et renseignements fournis par un grand nombre de services d'arpentage afin d'en évaluer les conséquences en ce qui a trait au matériel et aux méthodes actuellement utilisés par la division; enfin, de planifier et coordonner les activités de petites équipes de travail se consacrant aux essais et à l'analyse au laboratoire et sur le terrain.

Le travail exige une parfaite connaissance des principes et méthodes géodésiques ainsi que des méthodes de recherche. Il exige aussi une bonne connaissance des progrès technologiques réalisés dans les universités et à l'étranger dans des domaines connexes tels que le matériel informatique et les logiciels. En outre, le travail exige une bonne connaissance des capacités et des limites du nouveau matériel et des nouvelles méthodes d'arpentage géodésique afin que le titulaire soit en mesure de dispenser un service efficace d'assistance technique aux divisions opérationnelles utilisant ces nouvelles méthodes et ce nouvel équipement.



3.2

Degré/  
Points

Prise de décisions

B1 / 165

La direction générale en ce qui a trait au but et à la portée des études est établie par le chef. Tous les coûts et calendriers des études sont approuvés à un niveau supérieur. Étant donné que les recherches constituent de nouveaux départs dans le domaine, les conséquences des études ne sont pas toujours évidentes au début. Des erreurs de jugement en ce qui concerne la méthodologie des études ou des activités des membres de l'équipe peuvent entraîner des retards dans le travail ou des répétitions de certaines activités et, par conséquent, des coûts plus élevés, une mauvaise utilisation des ressources humaines et des retards dans la mise en application des nouvelles technologies.

Responsabilité relative aux contacts

B1 / 86

Le travail exige des contacts avec des employés du ministère et avec des entreprises extérieures pour planifier des études et les mettre en oeuvre. Le succès de ces études dépend de la capacité à obtenir la coopération et le soutien d'autres personnes en ce qui a trait aux buts et aux objectifs de l'étude.

Supervision

A1 / 21

Le travail exige la supervision des membres des équipes de projet. Une partie des employés est engagée pour une période indéterminée et l'autre pour des périodes bien définies. L'équipe comprend d'un à trois subordonnés suivant la taille et la nature du projet. La moyenne annuelle du nombre d'années personnes est égale à un.

ORGANIGRAMME LINÉAIRE

Agent de recherche

Chef, Recherche et développement

- Chef, Applications sur ordinateur
  - Agent des applications sur ordinateur (6)
- Chef, Applications terrestres
  - Agent de recherche\* (4) EN-SUR-3
- Chef, Applications par satellite
  - Arpenteurs (5)

\* Personnel de projet non indiqué.

4.1

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 4

Niveau: SUR-4

Titre descriptif: Chef, Sous-section des levés par  
la méthode inertielle

Cotation numérique: 531

Sous l'autorité du chef de la Section du contrôle supplémentaire, Division des levés géodésiques du Canada:

Planifier et organiser les opérations sur le terrain annuelles de la Sous-section des levés par la méthode inertielle, relatives à l'établissement d'un canevas de contrôle et aux levés spéciaux effectués dans tout le Canada à l'aide du système inertiel. Étudier les zones envisagées, l'étendue des projets de levés ainsi que la densité et l'emplacement des nouveaux points de levés en fonction des contraintes budgétaires, humaines et temporelles, et recommander des activités en accord avec les priorités.

Assigner des projets sur le terrain à des chefs d'équipe sous forme d'instructions détaillées. Examiner et coordonner les plans de travail et les calendriers préparés par les chefs d'équipe et obtenir les autorisations nécessaires. Dispenser des conseils aux chefs d'équipes en ce qui a trait à tous les aspects techniques, administratifs et opérationnels de leur travail.

Surveiller et inspecter toutes les opérations en cours sur le terrain afin de résoudre les problèmes techniques, administratifs ou opérationnels et vérifier que les objectifs du levé sont atteints. S'assurer que toutes les données ont été recueillies et qu'elles sont transmises en toute sécurité au centre de calcul sur le terrain ou à l'administration centrale. Examiner la précision des résultats de tous les levés avant l'entrée dans la banque de données afin d'assurer la qualité des résultats.

Élaborer, évaluer et mettre en oeuvre de nouvelles méthodes ou des méthodes améliorées de saisie des données. Étudier la documentation, l'expérience des équipes de levés ainsi que les méthodes et techniques d'autres services d'arpentage pour déterminer les améliorations qu'il est possible d'apporter à la méthodologie ou aux résultats.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

3 / 214

Le travail exige la capacité de planifier, d'organiser et de coordonner un certain nombre de projets de levés de contrôle simultanés ainsi que les calculs et le travail administratif connexes à l'administration centrale; d'évaluer la faisabilité et l'opportunité d'employer d'autres méthodes pour ces levés et faire des recommandations à ce sujet; de coordonner la planification détaillée et l'exécution des levés par le personnel de la sous-section; de formuler des solutions aux problèmes techniques et administratifs non réglés par les subordonnés; et de formuler des modifications à apporter aux méthodes, aux techniques et aux instruments utilisés dans la sous-section.

4.2

Degré/  
Points

Le travail exige une parfaite connaissance des méthodes et spécifications relatives à tous les types de levés de contrôle; de la théorie géodésique dans les domaines des canevas planimétriques et altimétriques, de l'astronomie, des calculs et des compensations; des fondements mathématiques de la géodésie, de l'arpentage et de l'astronomie; ainsi que des caractéristiques, du fonctionnement, de la maintenance, de l'emploi et des limites d'un grand nombre d'appareils de mesure de la distance optiques et électroniques; des procédures et politiques du ministère en ce qui concerne les budgets, les achats et l'administration du personnel et des projets. Les problèmes non résolus, tels que les réponses à des demandes de levés particuliers qui ne font pas partie des objectifs immédiats ou à long terme, sont référés au chef de section avec une recommandation sur la démarche à adopter.

Prise de décisions

B1 / 165

Le travail exige de planifier, de mettre en oeuvre et de modifier les levés par la méthode inertielle selon les directives du ministère. Le chef de la Section du contrôle supplémentaire vérifie que tous les plans des levés sont conformes aux directives et à la méthodologie. Les besoins financiers à court et à long termes sont examinés avec le chef avant l'approbation. Le poste suppose une liberté d'action en ce qui concerne la coordination des levés.

Sur le terrain, le travail comprend la surveillance des activités des équipes de levé ainsi que l'attribution des ressources humaines et autres selon les priorités. Le travail exige de communiquer régulièrement avec les équipes de levé pour vérifier que les objectifs sont respectés et pour résoudre des problèmes techniques, administratifs ou opérationnels. Il faut aussi décider de la nécessité et du calendrier des réparations et de la maintenance de l'équipement et juger si le travail a été effectué avec la précision voulue. Il faut consulter le chef en cas de problèmes importants, par exemple lorsque le calendrier ou le budget ne peuvent être respectés, et lui faire des recommandations au sujet de nouveaux types de matériel, de nouvelles méthodes et de nouvelles techniques permettant d'améliorer les levés. Les décisions ont une incidence avant tout sur l'exécution, le coût et la précision des levés par la méthode inertielle selon les calendriers et les fonds approuvés.

Responsabilité relative aux contacts

B1 / 86

Le travail exige des rapports avec des professionnels du ministère pour étudier des façons d'améliorer la méthodologie des levés; avec des ingénieurs d'autres ministères et des entreprises d'équipement électronique pour échanger des renseignements sur les capacités de mesure et la précision de l'équipement; et avec des propriétaires d'entreprises d'équipement électronique pour expliquer les exigences et obtenir leur coopération en ce qui concerne les essais de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques.

Supervision

B2 / 66

Le poste comporte l'attribution du travail à un personnel permanent comprenant trois arpenteurs professionnels et six employés techniques. Il comporte aussi l'examen du travail de ces employés. Huit autres employés sont engagés pour la durée des activités d'une équipe d'arpentage (deux années-personnes), ce qui donne un total de onze années-personnes.

ORGANIGRAMME LINÉAIRE

Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle

Directeur adjoint, Levés

- Chef, Contrôle supplémentaire
    - Chef, Sous-section des levés par la méthode inertielle\* EN-SUR-4
      - Arpenteur (3)
      - Personnel de soutien technique (6)
  - Chef, Sous-section des levés par satellite
    - Arpenteurs (4)
    - Agent informaticien
  - Soutien opérationnel (2)
  - Soutien opérationnel (3)
  - Chef, Canevas planimétrique primaire
  - Chef, Canevas altimétrique primaire
- \* Personnel occasionnel non indiqué.

5.1

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 5

Niveau: SUR-5

Titre descriptif: Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données

Cotation numérique: 758

Sous l'autorité du directeur adjoint de la Gestion des données:

Planifier, organiser et coordonner les opérations menées par la Section de l'analyse et de l'ajustement des données dans le cadre de projets visant à calculer les coordonnées et les précisions relatives associées des stations du canevas planimétrique de contrôle national, lesquelles sont utilisées comme repères par le ministère et par d'autres organismes fédéraux et provinciaux pour des travaux de cartographie, des levés cadastraux, des projets techniques, des études et des recherches scientifiques. Planifier, organiser et coordonner les travaux de la Section relatifs à l'élaboration de méthodes, de techniques et de programmes informatisés pour le calcul et l'analyse des données géodésiques.

Évaluer et adapter des théories, méthodes et techniques de calcul et de compensation améliorées. Étudier des rapports et des publications, examiner les nouveaux développements avec le personnel du ministère et d'autres organismes. Planifier et coordonner les essais et l'évaluation de nouvelles méthodes ou de méthodes modifiées et recommander leur mise en œuvre.

Organiser et participer à des conférences, des colloques, des ateliers et des cours visant à expliquer la nécessité des levés géodésiques et de la géodésie; participer à des comités nationaux et internationaux dans le cadre de projets spécifiques.

Superviser un personnel permanent de 13 employés par l'intermédiaire de 3 superviseurs subordonnés. Des employés supplémentaires sont engagés de temps en temps pour des projets spéciaux.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

5 / 328

Le travail exige la capacité de planifier, d'organiser et de coordonner un certain nombre de projets de calcul, de l'ajustement et de développement simultanés; d'évaluer plusieurs solutions en ce qui concerne l'élaboration de théories et de méthodes ainsi que l'application des méthodes de l'ajustement aux résultats de levés de plusieurs organismes; d'évaluer les résultats de levés à l'aide des méthodes statistiques actuelles; de formuler des solutions aux problèmes techniques et administratifs non réglés par les subordonnés; de suggérer et de mettre en œuvre des changements dans les méthodes rendus nécessaires par les progrès technologiques ou par des modifications des priorités.

Le travail exige une parfaite connaissance des types de systèmes de levés terrestres et par satellite, des méthodes et des spécifications; des théories géodésiques et des théories statistiques utilisées pour le calcul, l'ajustement, l'évaluation et la classification des données de levés de tout type; de l'application de l'informatique à la solution des problèmes de calcul et de l'ajustement ainsi que des procédures et politiques du ministère en ce qui concerne les budgets, les achats, l'administration du personnel et la gestion des projets.

5.2

Degré/  
Points

Prise de décisions

B2 / 232

Le travail exige d'évaluer les projets effectués pour divers utilisateurs publics et privés, d'établir des priorités et de répartir ces projets; de déterminer les méthodes de calcul à utiliser pour obtenir des coordonnées et des précisions répondant aux exigences; de juger de la nécessité d'élaborer des programmes informatisés pour faciliter les calculs répétitifs; de recommander la mise en oeuvre de projets à long terme et établir des calendriers pour ces projets; de recommander l'intégration des résultats de levés de divers organismes afin de former des systèmes de levés pour lesquels on peut déterminer la précision relative avec un degré de confiance acceptable; d'évaluer des rapports portant sur de nouvelles méthodes de calcul et de nouvelles méthodes statistiques d'évaluation et de classification; de recommander et de mettre en oeuvre des études supplémentaires. Il exige aussi de faire des propositions sur les sujets suivants: nécessité de renforcer les réseaux existants; données supplémentaires nécessaires et opportunité de conserver ou de recalculer les coordonnées ou les précisions estimées; nécessité de guides de l'utilisateur et de documentation pour les programmes informatisés utilisables dans le domaine de l'arpentage; communication entre la Division des levés géodésiques et les divisions qui utilisent les coordonnées en cartographie ou pour des levés officiels.

Le travail est assigné en termes d'objectifs. Il exige de vérifier ensuite que les objectifs ont été atteints et que les engagements ont été respectés. Les problèmes non résolus, tels que les demandes qui ne font pas partie des objectifs immédiats ou à long terme, sont en général référés au superviseur avec des recommandations quant à la démarche à adopter.

Les décisions ont une incidence sur les dépenses annuelles importantes consacrées aux calculs; sur l'utilisation et la maintenance du matériel informatique comme les ordinateurs de table, les calculatrices et les terminaux d'ordinateur; sur l'utilisation efficace et le développement d'un personnel permanent de 13 employés; sur la précision et la fiabilité des coordonnées et leur utilité pour des organismes étrangers, le ministère, d'autres ministères fédéraux, des organismes provinciaux et municipaux, des entreprises d'arpentage privées et des individus. Une erreur de jugement peut conduire à la diffusion de données incorrectes et imprécises, à des retards dans la production de cartes précises ou dans l'établissement de systèmes provinciaux de contrôle des coordonnées, ainsi qu'à des dépenses inutiles pour refaire les calculs.

Responsabilité relative aux contacts

B2 / 106

Le travail exige d'assurer une liaison avec des homologues du National Geodetic Survey des États-Unis et de l'institut de géodésie danois pour la planification et la coordination de projets conjoints; avec des directeurs provinciaux de services d'arpentage pour planifier des calculs relatifs aux levés existants et pour dispenser des conseils techniques en ce qui concerne la conception de réseaux d'arpentage dans leur région ainsi que les calculs associés; avec des représentants municipaux et des arpenteurs du secteur privé pour dispenser des conseils en ce qui concerne les méthodes de calcul et les programmes informatisés permettant de résoudre certains problèmes particuliers.

Supervi si on

C2 / 92

Le travail comporte la supervision d'un personnel permanent (13 années-personnes) constitué d'employés professionnels et techniques travaillant à l'élaboration de méthodes de calcul et aux calculs subséquents des coordonnées et des précisions associées. Il comporte aussi la supervision, par l'intermédiaire de subordonnés, de 24 employés occasionnels et saisonniers additionnels (6 années-personnes), soit en tout 19 années-personnes.



ORGANIGRAMME LINÉAIRE

Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données

Géodésien fédéral et directeur, Levés géodésiques - Directeur  
adjoint, Gestion des données

Chef du projet NAVD

**Chef, Section de l'analyse et de l'ajustement des données\***

**EN-SUR-5**

- Chef, Nouvelles données et compensation
- Agents des données et des compensations (3)
- Personnel de soutien, Données et ajustement (3)
- Chef, Sous-section des calculs
- Agents des calculs (3)
- Personnel de soutien, Calculs (2)

\* **Personnel occasionnel non indiqué.**

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 6

Niveau: EN-SUR-5

Titre descriptif: Arpenteur régional

Cotation numérique: 701

Sous l'autorité du directeur adjoint de la Division des levés officiels:

Fournir un service consultatif et de liaison supérieur aux autres ministères fédéraux et provinciaux, aux chefs et conseils de bandes et à d'autres personnes, en ce qui a trait aux levés officiels, aux plans cadastraux et aux titres fonciers afin de faciliter l'aménagement et l'administration des terres de la Couronne dans la région; planifier et contrôler les activités du bureau régional en matière d'arpentage, y compris les plans cadastraux, les levés officiels et les enquêtes à l'intention de clients tels que le ministère des Affaires indiennes et du Nord et Environnement Canada (Direction générale de Parcs Canada); mettre au point et administrer un système universel d'information sur les terres (MPLIS) afin d'aider les clients à administrer efficacement les terres; superviser un groupe d'arpenteurs et d'employés de soutien.

Particularités

Degré/  
points

Connaissances

4 / 271

Le travail exige de planifier, organiser et diriger simultanément des activités de réglementation et d'autres activités en rapport avec les levés; de dispenser des services consultatifs et de liaison aux ministères et organismes fédéraux et provinciaux ainsi qu'aux conseils de bandes, y compris dans le cas d'examen de cas litigieux; établir des priorités concernant la planification et l'exécution de levés officiels et autres à l'intention des organismes clients, évaluer le type de levé requis et, s'il est préférable, de réaliser ces levés de façon interne ou par voie d'adjudication; de préparer des instructions détaillées concernant les levés et évaluer les travaux complétés, en prenant les mesures qui s'imposent lorsque le travail ne répond pas aux normes prescrites; d'adapter les politiques et procédures du ministère aux besoins régionaux spécifiques; de mettre au point et appliquer un système de plans cadastraux (MPLIS); et de superviser les employés professionnels et le personnel de soutien.

Pour pouvoir offrir un service consultatif et de liaison aux clients et diriger les activités d'arpentage de la région, il faut posséder une connaissance parfaite des méthodes d'arpentage géodésique et topographique, des méthodes de recherche des titres fonciers, des techniques de photogrammétrie et de photcartographie, des exigences fédérales et provinciales en matière de réglementation et de lois, et des politiques et procédures du ministère concernant les levés. Le poste exige aussi une bonne connaissance des objectifs des ministères, agences et organismes clients, ainsi qu'une connaissance de l'administration des contrats et des procédures financières et administratives.

6.2

Degré/  
Points

Prise de décisions

B2 / 232

Ce travail exige que l'on évalue les priorités relatives des projets de levés réalisés pour divers clients; que l'on détermine la nécessité des levés, leur type et le moment de leur réalisation, et s'il est préférable qu'ils soient effectués de façon interne ou par voie d'adjudication; après consultation avec les clients, que l'on détermine la nature de tout problème lié aux levés ou au terrain ainsi que la méthode ou les méthodes optimales de résolution de ces problèmes; que l'on recommande au directeur adjoint à l'administration centrale dans quelle mesure la division doit se préoccuper d'aider et de conseiller les conseils de bandes à propos des levés officiels, des plans cadastraux et des méthodes d'identification des terres à acquérir pour créer des réserves. Les recommandations et les décisions influent sur l'opportunité, la qualité et le coût des levés, sur la qualité des services consultatifs dans la région, ainsi que sur la capacité des levés à satisfaire les normes et objectifs de la Loi sur les levés des terres du Canada (CSLA) ainsi que les normes et objectifs de l'Arpenteur général du Canada. Des recommandations inappropriées peuvent avoir pour conséquences des litiges coûteux, la nécessité de refaire les levés, le mécontentement des clients, donc des pertes de temps et d'argent, et une situation embarrassante pour le ministère.

Responsabilité relative aux contacts

B2 / 106

Le travail exige des contacts avec les conseils de bandes, avec les employés du cadastre et avec les négociateurs de traités représentant diverses organisations dans la région, pour discuter des problèmes relatifs aux conflits entre les conseils de bandes et le gouvernement provincial ou les propriétaires fonciers à propos de la délimitation des terres, dans le but de parvenir à une entente sur la façon de régler les litiges encore non résolus; avec l'arpenteur général de la province et le directeur des levés et de la cartographie de la province pour discuter des questions concernant les modalités et l'interprétation des règlements et statuts provinciaux, lorsque ces derniers contredisent les règlements fédéraux, pour discuter du programme d'établissement des cartes de base de la province et de l'utilisation de ce programme par le bureau régional, et pour résoudre les problèmes d'arpentage concernant les limites des terres provinciales et fédérales; avec l'inspecteur de l'arpentage, dans le cadre du programme de délimitation des terres du gouvernement provincial, afin de mettre au point les procédés d'enregistrement des documents et de discuter des modalités d'approbation des plans à enregistrer; avec des arpenteurs du secteur privé, des avocats, des ingénieurs conseils, des urbanistes, des compagnies de relevés photogrammétriques et des ingénieurs civils pour discuter des projets d'arpentage, obtenir la participation d'arpenteurs à des projets, faire entreprendre des levés à forfait et donner des conseils.

Supervision

C2 / 92

Ce travail exige la supervision d'un personnel de 17 employés permanents, dont 7 arpenteurs professionnels.

ORGANIGRAMME LINÉAIRE

Arpenteur régional

Directeur, Levés

Directeur adjoint, Levés officiels -

**Arpenteur régional EN-SUR-5**

- Chef, Plans cadastraux
  - Cartographie (2)
  - Dessin (3)
- Chef, Programme des levés
- Chef, Programme des parcs
- Opérations sur le terrain (3)
- Réglementation (6)