



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

ÉVALUATION DU RENDEMENT



MOMENT DIFFICILE ou OCCASION À SAISIR ?



« dans 32 % des cas, la rétroaction améliore modérément le rendement.

Dans 30 %, elle n'a aucun effet.

Dans 38 %, elle participe à réduire le rendement de l'employé. »

Dans un article paru en décembre dernier dans le magazine Jobboom⁽¹⁾, on pouvait lire que l'évaluation de rendement rate sa cible deux fois sur trois selon Denis Morin, professeur spécialisé en évaluation et gestion du rendement à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. Il précisait que « dans 32 % des cas, la rétroaction améliore modérément le rendement. Dans 30 %, elle n'a aucun effet. Dans 38 %, elle participe à réduire le rendement de l'employé. »

Malheureusement, certains gestionnaires se servent de ce moment pour régler des comptes avec un employé ou pour aborder des problèmes de comportement pour lesquels il existe d'autres forums.

L'évaluation du rendement ne doit pas être à sens unique

L'évaluation du rendement devrait être un processus d'échange constructif où les deux parties ont un rôle. Votre supérieur devra profiter de cette rencontre pour vous donner une rétroaction par rapport à votre dernière évaluation. Il discutera avec vous des réalisations à retenir pour l'élaboration de votre dossier de reclassification. Il pourra vous mentionner des points à améliorer, mais tout en faisant des propositions pour vous permettre d'y parvenir. Il formulera également de nouveaux objectifs pour la prochaine année.

De votre côté, vous devrez présenter vos résultats et démontrer vos progrès depuis l'évaluation précédente à l'aide d'exemples concrets. Vous pourrez également lui faire part de vos besoins de perfectionnement et de formation et expliquer en quoi cela vous aiderait à mieux réaliser vos mandats. Vous pourrez discuter avec lui de vos objectifs de carrière.

Ce que l'employé attend avant tout de cette rencontre d'évaluation, c'est de la reconnaissance. « C'est elle qui le stimule, le mobilise, le fait progresser et renforce son sentiment d'appartenance au projet de l'entreprise ou de l'organisme », croit Denis Morin.

La rencontre d'évaluation en trois temps

Avant

Pour tirer le maximum de ce rendez-vous annuel, il est important de bien vous y préparer en faisant vous-même un bilan de votre année. Dressez la liste de vos réussites et des points à améliorer. Ayez en tête des exemples concrets permettant d'illustrer vos résultats. Réfléchissez aux conditions qui vous aideraient à mieux accomplir vos mandats afin de pouvoir en parler le moment venu avec votre supérieur. Pensez à comment vous envisagez la suite de votre carrière.

Pendant

Au cours de cette rencontre, il se peut que votre supérieur vous souligne des aspects à améliorer. Si vous n'êtes pas d'accord avec son point de vue, demandez-lui des exemples concrets de ce qu'il avance. N'hésitez pas à lui poser des questions ou à demander des précisions afin que les divers critères sur lesquels votre rendement sera évalué soient clairs et réalistes. Faites-lui part des aspects de votre travail qui vous plaisent le plus et ceux que vous appréciez le moins. Discutez avec lui de votre cheminement de carrière.

Après

Vous devrez travailler à l'atteinte de vos objectifs et votre gestionnaire devra mettre en place les mesures de soutien auxquelles il s'est engagé pour vous aider à les atteindre. Pour démontrer votre progression, assurez-vous de faire un suivi en détaillant comment vous vous y êtes pris pour améliorer un point qui vous a été signalé au cours de l'entretien d'évaluation. Quant à votre supérieur, il devra vous informer des progrès réalisés en cours d'année afin que vous soyez en mesure de rectifier le tir, si nécessaire.

Responsabilités du gestionnaire

- Quelques semaines avant la rencontre d'évaluation, rappeler au travailleur ses responsabilités concernant le processus d'évaluation du rendement.
- Remplir d'avance le formulaire d'évaluation du rendement, en incluant des exemples concrets illustrant les résultats.
- Créer un climat propice au dialogue.
- Débuter par les points positifs et terminer avec les éléments à améliorer.
- Fixer, en collaboration avec l'employé, des objectifs clairs et réalistes.

Responsabilités du travailleur

- Faire son autoévaluation à l'aide de l'outil d'évaluation du rendement de l'entreprise. Avoir des exemples concrets en tête afin d'illustrer ses résultats.
- Envisager ses possibilités de développement (formation).
- Fixer, en collaboration avec son gestionnaire, des objectifs clairs et réalistes.

Source : L'évaluation de rendement : un outil de premier plan, Florent Francoeur, CRHA

Ainsi une rencontre d'évaluation du rendement constructive, permettant un échange bidirectionnel, peut devenir un exercice mobilisateur tant pour l'employé que pour l'entreprise.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) Magazine Jobboom, Décembre 2013, La déroute des évaluations annuelles, Rémi Leroux.

Ce que la convention collective du SPSI prévoit

ARTICLE 17 – RECLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

17.07 Dans le but de faciliter la préparation du dossier de reclassification de l'employé, une mise à jour régulière du dossier sera effectuée par l'employé. À cette fin, une discussion spécifique portant sur les réalisations à retenir pour l'élaboration de son dossier de reclassification devra être tenue entre l'employé et son supérieur hiérarchique lors de sa rencontre annuelle d'évaluation du rendement.

ARTICLE 22 – GESTION DU RENDEMENT

22.02 Les attentes sont établies en début du cycle d'appréciation, habituellement en début d'année civile, et peuvent être révisées en cours d'année au besoin. Elles sont portées à la connaissance de l'employé.

22.03 À la fin du cycle d'appréciation, habituellement à la fin de l'année civile, les résultats de l'employé sont évalués en les comparant aux attentes établies au début du cycle ou révisées. L'appréciation est discutée avec l'employé et les résultats sont transmis au supérieur de deuxième niveau hiérarchique ; l'employé peut y joindre ses commentaires. Le supérieur de deuxième niveau signe le document, y joint ses commentaires et copie du document complet est ensuite transmise à l'employé. L'autre copie du document est conservée par le supérieur de premier niveau.

ET LE RESPECT DES CONTRATS ?

Plusieurs choses ont été écrites sur le projet de loi no.3 intitulé *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées dans le secteur municipal*, mais ce qui constitue le principal écueil de ce projet de loi, outre le fait qu'il viole le droit fondamental à la liberté de négocier en décidant à l'avance du résultat de l'exercice, c'est qu'il renie les contrats déjà signés, notamment en ce qui a trait aux déficits passés des régimes. Nous reproduisons ici un extrait d'un texte de l'économiste Gérard Bélanger, paru dans le Huffington Post, et qui illustre par un cas hypothétique cette aberration du projet de loi stipulant que les déficits passés devront être assumés en partie par les participants actifs par une réduction des prestations de leur régime et par les retraités au moyen d'une suspension de l'indexation des rentes.

« *Un cas imaginaire relié aux institutions financières* »

Le projet de loi vise à réduire le fardeau municipal des ententes passées sur les régimes de retraite. Quelles seraient les réactions des processus politiques au cas imaginaire suivant ?

Pendant une décennie de 1973 à 1982, le Canada a connu une période inhabituelle d'augmentation des prix. L'indice des prix à la consommation eut une croissance annuelle entre 7,2 et 12,5 pour cent, dont dix pour cent et plus, pour la moitié de la période.

Les institutions financières sont créatrices de liquidité: elles empruntent à plus court terme, par l'entremise des dépôts, pour prêter à plus long terme, avec des prêts hypothécaires. Avant 1973, c'était encore plus vrai; les prêts hypothécaires étaient généralement émis pour une durée de vingt-cinq ans avec un taux d'intérêt fixe jusqu'à l'échéance.

L'inflation élevée de la période de 1973 à 1982 eut donc un effet redistributif: les bénéficiaires des prêts hypothécaires émis avant 1973 assumaient un taux annuel inférieur au taux d'inflation. C'est une situation fort intéressante pour eux. De leur côté, les institutions financières devaient respecter leurs contrats en une période où les taux d'intérêt étaient élevés.

Quelles auraient été les réactions des processus politiques si des institutions financières avaient demandé un pouvoir d'ajuster les taux d'intérêt sur les hypothèques émises avant 1973 pour tenir compte d'une inflation non prévue? Une réponse négative est évidente: les ententes ou contrats se devaient d'être respectés.»

La même réponse devrait s'appliquer aux ententes convenues sur les régimes de retraite, c'est pourquoi il conclut que le projet de loi no.3 contredit une règle essentielle au bon fonctionnement de l'économie soit le respect des contrats.

JL

SOURCE: Le Huffington Post Québec, 18 août 2014, Le projet de loi n°3 contredit une règle essentielle au bon fonctionnement de l'économie, Gérard Bélanger, Économiste et professeur titulaire au Département d'économie de l'Université Laval

CRÉATION DE L'INSTITUT DE RECHERCHES POUR EXPLORER LE MONDE SOUTERRAIN, LA TERRE ET LE CIEL



©LEGO

Non, il ne s'agit pas de l'ouverture d'un nouvel institut de recherches, mais plutôt du nom donné par l'entreprise Lego à son nouveau kit de figurines et accessoires mettant en scène trois scientifiques féminines: une paléontologue, une astronome et une chimiste. Ce kit a été créé et mis en vente peu de temps après que Charlotte Benjamin, une fillette de 7 ans, ait adressé à la compagnie une lettre dans laquelle elle déplorait que Lego ne fasse pas suffisamment de personnages féminins. Elle écrivait: « Tout ce que les Lego filles font, c'est rester assises à la maison, aller à la plage ou au supermarché. Elles n'ont pas de travail, alors que les garçons ont des aventures, des emplois, sauvent des gens et nagent même avec les requins. » Lancé au début du mois d'août, le kit a apparemment connu un vif succès, tant et si bien qu'il s'est même retrouvé en rupture de stock. <http://ici.exploratv.ca/blog-explorateur/le-monde/les-femmes-scientifiques-lego-font-fureur>

Source d'inspiration

Dans les jours qui ont suivi le lancement de ces personnages scientifiques, Donna Yates, une chercheuse en archéologie, a eu l'idée de créer un compte Twitter et d'y publier des photos mettant en scène ces figurines pour illustrer les hauts et les bas de la vie des chercheurs: <https://twitter.com/LegoAcademics>

De vraies scientifiques

Cependant, comme les modèles en chair et en os restent les plus inspirants, mentionnons que l'Association science et bien commun lancera à Québec, le dimanche 28 septembre, la première édition de son livre collectif Femmes savantes, femmes de sciences. <http://scienceetbiencommun.org/>

JL

Ce journal est publié quatre fois l'an et est payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
secretariat@spsi.qc.ca
www.spsi.qc.ca

Comité de rédaction
Georges Gaba, chercheur
Johanne Laperrière,
conseillère syndicale

Design graphique
Guylaine Hardy Design

Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2014



Pour un plus grand rayonnement
La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal l'Irequis » figurant en marge.