

## Annexe ADM 1.8.1

# L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE LA FEÉSO UNITÉS 61(1), 61(2) ET 61(4)

## DOCUMENT D'APPUI



Révisé le 22 mai 2018

## **L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE LA FEÉSO UNITÉS 61(1), 61(2) ET 61(4)**

### **A. But**

Le but ultime de tout programme d'évaluation de la compétence professionnelle est de --promouvoir l'excellence sous tous ses aspects.

### **B. Objectifs**

L'évaluation de la compétence professionnelle doit :

1. assurer des services de la meilleure qualité possible en veillant à ce que le rendement des membres du personnel syndiqué soit orienté vers l'excellence;
2. promouvoir la croissance et le perfectionnement des membres du personnel syndiqué en leur proposant des moyens d'améliorer constamment leur rendement et en appréciant les résultats obtenus;
3. permettre de recueillir les renseignements nécessaires pour prendre des décisions éclairées en matière de gestion du personnel :
  - a) permanence
  - b) placement
  - c) mutation
  - d) congédiement.

### **C. Approches préconisées**

Afin de tenir compte des objectifs de l'évaluation de la compétence professionnelle, le Conseil préconise l'emploi de la formation en cours d'emploi et de l'évaluation sommative.

#### **1. Formation en cours d'emploi**

D'une façon générale, la formation en cours d'emploi vise à promouvoir la croissance et le perfectionnement professionnel des membres du personnel syndiqué et à assurer par conséquent des services de qualité. La formation en cours d'emploi prévoit orienter tant sur le plan du leadership, de l'initiative, de la débrouillardise, de l'entregent, de l'organisation et de la planification que sur celui du perfectionnement.

Cette approche ne se limite pas à l'évaluation de l'efficacité générale du rendement de la personne; axée sur l'amélioration du rendement, elle tient en outre compte des caractéristiques et des besoins de formation de chaque membre du personnel.

Le perfectionnement professionnel doit être planifié chaque année. Tous les membres du personnel syndiqué devraient identifier certains objectifs, programmes ou projets importants qui les aideraient à progresser dans leur carrière. Le Conseil s'engage dans la mesure du possible à appuyer les efforts de son personnel dans ce domaine. Il importe cependant de comprendre que les améliorations ne se font pas au hasard mais doivent être planifiées. Finalement, l'évaluation est un instrument qui facilite les changements dans le rendement. Elle ne devrait pas être une fin en soi.

Il est à noter que toute formation en cours d'emploi doit être annoncée au membre du personnel au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

## 2. **Évaluation sommative**

L'évaluation sommative permet d'obtenir une mesure nette de l'efficacité générale du rendement d'une personne. Elle résume tous les aspects du rendement observés au cours d'une période définie.

- a) Le processus doit comprendre des rencontres d'échange sur des sujets précis.
- b) Deux semaines avant l'évaluation sommative, l'évaluateur rencontre l'employé pour lui remettre le document d'auto-évaluation. Avant l'évaluation sommative, une prochaine rencontre permet à l'employé de partager son auto-évaluation avec l'évaluateur.
- c) La personne évaluée doit recevoir un avis minimum de 48 heures avant chacune des rencontres.
- d) Toute évaluation de la compétence professionnelle doit se faire ouvertement et être fondée sur des critères et des modalités connues au préalable de la personne évaluée.
- e) Le supérieur immédiat signe le rapport d'évaluation.
- f) La personne évaluée doit recevoir une copie de tout rapport versé à son dossier personnel.
- g) Suite à l'évaluation, la personne évaluée ou le supérieur immédiat peut demander une rencontre afin de discuter du rapport. Un rapport ne peut être versé au dossier personnel de la personne évaluée sans que celle-ci ait eu l'occasion d'y apposer sa signature et d'y ajouter, dans les trois jours scolaires suivants, si elle le désire, les commentaires qu'elle juge pertinents; l'apposition de la signature atteste seulement que la personne évaluée a pris connaissance du rapport.
- h) Chaque membre du personnel syndiqué a accès à tous les rapports ou documents versés à son dossier personnel.

## **D. Révision formelle de la compétence**

Dès que nous mettons en place le processus de la révision formelle auprès d'un membre du personnel, le président de la FEÉSO et le directeur du Service des ressources humaines en sont immédiatement avisés.

La très grande majorité des situations d'évaluation ne mènent pas à l'étape critique de la révision formelle de la compétence. Il faut tout de même prévoir ces situations extrêmes où le processus d'évaluation prend pour le supérieur immédiat et la personne évaluée une envergure des plus sérieuses, puisqu'il pourrait se conclure par une recommandation au Conseil de mettre un terme à la relation de travail pour des motifs reliés à la compétence de la personne en cause. Ce processus ne sera utilisé que lorsque la formation en cours d'emploi et l'évaluation sommative n'auront pas permis d'obtenir les résultats escomptés.

1. Le programme de supervision intense a pour but :
  - d'informer le membre du personnel syndiqué de ses lacunes;
  - de permettre au membre du personnel syndiqué de s'améliorer en lui fournissant toute l'aide possible pour le faire dans un délai raisonnable convenu par les personnes intéressées;
  - de permettre au supérieur immédiat de se renseigner adéquatement dans le but de faire des recommandations justes et équitables qui peuvent influencer sur le statut contractuel du membre du personnel.
2. Lorsqu'un supérieur immédiat soumet un rapport d'évaluation sommative à un membre de son personnel indiquant un rendement insatisfaisant, il lui faut en aviser le surintendant responsable de ce dossier dans les trois jours ouvrables suivants.
3. Si la personne évaluée accepte le rapport d'évaluation sommative de son supérieur immédiat, le supérieur immédiat applique un programme de supervision intense.
4. La personne évaluée qui réfute le rapport de rendement insatisfaisant en avise son supérieur immédiat dans la semaine qui suit. La personne évaluée demande une rencontre avec le surintendant de son secteur pour discuter du rapport d'évaluation sommative. À la demande de la personne évaluée, un représentant syndical peut assister à la rencontre.
5. Si la rencontre avec le surintendant ne répond pas aux inquiétudes de la personne évaluée, cette dernière peut avoir recours à une rencontre avec le directeur de l'éducation. À la demande de la personne évaluée, un représentant syndical peut assister à la rencontre.
6. Si deux évaluations sommatives du supérieur immédiat subséquentes à la révision formelle attestent un rendement satisfaisant, tous les rapports de rendement insatisfaisant sont retirés du dossier de la personne évaluée.

## 7. **Marche à suivre pour la supervision intense**

- a) Un programme de supervision intense est appliqué conformément à l'article D-3.
- b) Au cours du mois qui suit l'enclenchement du processus de supervision intense et à tout autre moment jugé nécessaire, le supérieur immédiat rencontre la personne évaluée afin de vérifier la situation.
- c) Si l'amélioration recherchée n'est pas obtenue, le supérieur immédiat revoit les lacunes signalées, indique clairement l'amélioration recherchée et le délai convenu pour y arriver et revoit les moyens à prendre à cette fin. Au besoin, on peut faire appel à des personnes-ressources. L'information échangée et documentée demeure confidentielle au cours du processus d'aide. Toutefois, la personne-ressource soumet au supérieur immédiat de la personne qui a reçu de l'aide un compte rendu résumant les activités entreprises.
- d) À la fin du délai convenu, le supérieur immédiat rencontre la personne évaluée et lui soumet un rapport d'évaluation sommative.
- e) Si le rendement est satisfaisant, le supérieur immédiat avise la personne évaluée que la supervision intense est terminée.
- f) Si le rendement reste insatisfaisant mais qu'il y a eu une amélioration marquée, le supérieur immédiat applique un deuxième programme de supervision intense.
- g) À la fin du délai prévu à l'alinéa f), le supérieur immédiat soumet dans son rapport d'évaluation sommative les recommandations justes et équitables prévues à l'article D-1.
- h) À la fin du délai prévu à l'alinéa g), le supérieur immédiat soumet dans son rapport d'évaluation sommative les recommandations justes et équitables prévues à l'article D-1.

## E. **Justice naturelle**

Il est entendu que toutes les étapes du processus d'aide doivent être humanisantes et selon les principes de justice naturelle. Le processus d'aide et d'intervention est adapté aux besoins de la personne que l'on veut aider (voir l'annexe A à titre d'exemple de principes de justice naturelle).