

Logo d'entreprise

Programme d'évaluation du rendement du personnel

Modèle proposé par :



Date

Ce programme d'évaluation du rendement s'adresse à tout le personnel navigant breveté. Ce programme doit être en conformité avec toute convention collective en vigueur pour le personnel navigant breveté, s'il y a lieu.

Bateau inc. se veut un lieu de travail d'excellence. La mise en œuvre du présent programme d'évaluation du rendement du personnel navigant breveté (pont et salles des machines) vise à permettre au personnel de développer et maintenir des normes de compétences élevées afin d'assurer un haut niveau de qualité. Ce niveau de qualité est en conformité avec les exigences réglementaires, les exigences des sociétés de classification, les exigences contractuelles et celles de l'entreprise.

1.0 Pourquoi une évaluation du rendement

Essentiellement, le programme d'évaluation du rendement permet :

1. d'offrir un temps de dialogue privilégié, clarifier les attentes entre les parties et conserver des traces écrites;
2. de souligner l'appréciation relativement à la contribution des officiers à l'atteinte des objectifs organisationnels;
3. de clarifier les rôles attendus de chaque membre du personnel navigant breveté;
4. de promouvoir l'engagement du personnel navigant breveté dans la démarche;
5. de favoriser le développement professionnel et personnel du personnel navigant breveté;
6. d'encourager l'appréciation objective du rendement de chacun en ciblant conjointement les attentes signifiées, les indicateurs de performance, les échéanciers et les moyens;
7. d'identifier les forces et les points à améliorer pour chaque membre du personnel navigant breveté et de proposer des moyens d'encadrement, de formation ou de perfectionnement;
8. de permettre d'attribuer la rétribution (boni forfaitaire ou autre) adéquate.

Afin de compléter l'évaluation, plusieurs sources d'information peuvent être utilisées :

- Les observations et commentaires du capitaine, du chef mécanicien, du surintendant et d'un responsable autre, si requis;
- Les observations et commentaires de l'officier évalué;
- Les différents renseignements obtenus à l'aide du dossier de l'employé, des dossiers du navire, des commentaires des clients et même d'autres collègues.

2.0 Processus d'évaluation

Le processus d'évaluation comporte quatre étapes: les éléments d'évaluation, la préparation à la rencontre d'évaluation officielle, la rencontre d'évaluation officielle et la finalisation du processus.

Les éléments d'évaluation

Dès l'embauche, le nouveau membre du personnel navigant breveté reçoit sa description de poste incluant son rôle. Pour les différents officiers, des objectifs sont identifiés par le surintendant, en collaboration avec le capitaine ou le chef mécanicien. À bord, le capitaine¹ identifie, avec le nouvel officier, l'appui, les outils, les moyens et l'encadrement nécessaires à la réalisation des objectifs qui seront évalués. Concernant le capitaine et le chef mécanicien, le surintendant collaborera avec le gestionnaire responsable de la flotte au sein de **Bateau inc.** pour identifier les objectifs. Quelque temps après son arrivée à bord

¹ Pour les officiers de la salle des machines, le chef mécanicien est le responsable du processus.

(10-12 semaines ou à la fin d'un premier voyage), le capitaine ou le chef mécanicien, effectue un suivi auprès de son officier afin de mesurer les résultats et les progrès.

Préparation à la rencontre d'évaluation officielle

Annuellement, à partir de la date d'embauche ou à une date déterminée par la Compagnie, le capitaine (supérieur immédiat) ou le chef mécanicien achemine à l'officier une copie de sa fiche de probation ainsi que la fiche d'évaluation de rendement. Dans le cas de l'évaluation du capitaine, le surintendant ou le responsable de la flotte procédera à l'envoi. Le capitaine ou le chef mécanicien invite l'employé à faire une première autoévaluation sur sa fiche d'évaluation. (Voir les fiches)

Rencontre d'évaluation officielle à la fin de la période visée

Cette rencontre permet de discuter des écarts constatés, des succès démontrés par l'officier, de l'appui et de l'encadrement nécessaires en lien avec les résultats de l'évaluation de rendement et permet aussi d'envisager ensemble de nouveaux objectifs à soumettre à la Compagnie. L'évaluateur doit soutenir ses énoncés par des exemples, se concentrer sur les actions et les résultats et non sur la personnalité de l'officier évalué.

Finalisation du processus

Le capitaine ou le chef mécanicien remet la version définitive du formulaire d'évaluation de rendement à l'officier évalué. Celui-ci confirme qu'il a pris connaissance du formulaire en le signant. S'il le souhaite, il peut y joindre ses commentaires écrits, particulièrement s'il est en désaccord. Le formulaire d'évaluation de rendement est acheminé au surintendant, lequel y ajoute ses commentaires et recommandations. Le surintendant l'achemine à qui de droit.

Résultats d'évaluation nettement insatisfaisants

Suite à l'évaluation de rendement, si les résultats sont nettement insatisfaisants, des mesures administratives ou disciplinaires doivent être entreprises. Ces mesures seront administratives s'il s'agit d'un manque de compétences ou d'aptitudes à exercer les fonctions. Ces mesures seront disciplinaires s'il s'agit d'insubordination, négligence volontaire et consciente, mauvaise volonté, comportements malveillants, etc. Dans les deux cas, il faut agir dans le respect des lois applicables en vigueur de même que des conventions collectives, s'il y a lieu. Dans tous les cas de rendement nettement insatisfaisant, le surintendant ou responsable de la Compagnie, de même que le responsable des ressources humaines doivent collaborer au suivi et à l'encadrement du dossier.

(Voir outil « Suivi sur rendement nettement insatisfaisant »)

3.0 Confidentialité

Toute information concernant l'évaluation de rendement de l'officier doit demeurer strictement confidentielle et ne doit être révélée qu'aux personnes appropriées, le tout en conformité avec les différentes lois en vigueur («Loi sur l'accès à l'information»- Canada; « Loi sur la protection des renseignements personnels » Canada et Québec et la loi fédérale sur la protection de la vie privée « Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques »- Canada).