



JUSTICIA
ON S'Y ENGAGE

Meilleures pratiques pour l'évaluation de rendement

	Réalisé	En cours de réalisation
<p>1 Mettre en place un processus formel pour l'évaluation du rendement qui devrait être entrepris au moins une fois par année et examiner le processus régulièrement afin d'assurer qu'il soit équitable.</p> <p>Permettre une discussion préparatoire au sein des comités d'évaluation ou d'avocats relativement aux avocates salariées s'approchant de l'accession à la société afin de revoir le message qui sera livré lors de la rencontre d'évaluation, et s'assurer qu'il soit objectif et libre de tout préjugé sexiste*.</p> <p>*À titre d'exemple, des études démontrent que les femmes sont évaluées sur la base de leur performance alors que les hommes sont promus sur la base de leur potentiel. Voir la section « Principaux préjugés sexistes ».</p>		
<p>2 Favoriser l'engagement et la discussion ouverte et pertinente lors de la rencontre d'évaluation, notamment en invitant les avocates évaluées à préparer et communiquer (avant la rencontre) une autoévaluation ou un plan d'affaires et à établir deux ou trois objectifs personnels de développement qui seront discutés lors de la rencontre.</p>		
<p>3 Favoriser la contribution du mentor au processus et l'informer de son déroulement afin qu'il puisse assurer le suivi auprès de l'avocate évaluée.</p>		
<p>4 Offrir des cours de formation en matière de rétroaction, de préjugés sexistes et de diversité aux avocats évaluateurs afin d'assurer des rapports convenables avec les personnes d'un autre sexe et pour qu'ils soient en mesure d'effectuer des évaluations équitables et efficaces et de faire des commentaires constructifs sur le rendement, tant sur le fond que sur la forme.</p>		
<p>5 Assurer une rétroaction ponctuelle (par dossier) après chaque mandat d'importance.</p>		

	Réalisé	En cours de réalisation
6	Établir des critères précis concernant la formation professionnelle, les compétences essentielles et la progression par rapport au développement professionnel qui doivent faire l'objet d'un contrôle lors de chaque évaluation, et faire part de ces critères aux avocats. Le processus devrait évaluer, de façon particulière, le progrès réalisé par l'avocate salariée dans son cheminement vers le statut d'associée. Des critères de référence peuvent servir d'outils objectifs pour évaluer ce progrès.	
7	Favoriser une discussion franche et candide lors de la rencontre d'évaluation non seulement en ce qui concerne la prestation de travail de l'avocate évaluée, mais également tout ce qui concerne son développement professionnel, c'est-à-dire son intégration au cabinet, sa contribution, sa délégation du travail, sa présentation et son attitude professionnelles, etc.	
8	Mettre au point un processus d'évaluation qui évalue chaque avocate en fonction de chacun des critères pour l'admission au rang d'associé ou pour l'avancement plutôt qu'en fonction de leurs collègues pairs. S'assurer que les critères d'admission au rang d'associé, notamment les aptitudes concernant le développement des affaires et les progrès en vue d'établir une pratique rentable, aient été évalués en particulier. Chaque évaluation devrait indiquer les domaines où l'avocate en question pourrait apporter des améliorations, et ce, en fonction des critères pour l'admission au rang d'associé ou pour l'avancement. L'évaluation devrait également indiquer si la carrière de l'avocate en question progresse bien quant aux étapes importantes qu'elle doit franchir.	
9	Faire participer un associé du groupe de pratique de l'avocate salariée et une personne responsable du développement professionnel à la rencontre d'évaluation afin d'optimiser la crédibilité du processus, de favoriser une meilleure communication du message et d'assurer un meilleur suivi. S'assurer que les avocats évaluateurs aient eu avec l'avocate salariée évaluée une expérience de travail pertinente et significative permettant une appréciation légitime de la prestation de travail par opposition à une appréciation inspirée d'expériences d'autrui ou d'impressions sans fondement légitime et sérieux.	
10	Remettre à chaque salariée un compte rendu écrit de son évaluation et des attentes quant à la croissance, tant sur le plan professionnel que des compétences essentielles, au cours de la période précédant la prochaine évaluation.	