

PERSONNEL

Politique n° 4,09

ÉVALUATION DE RENDEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN PÉDAGOGIQUE (SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS)

Approuvée le 17 novembre 2017
Entrée en vigueur le 17 novembre 2017
Prochaine révision en 2020-2021

Page 1 de 2

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde considère que l'évaluation de rendement des membres du personnel administratif et de soutien est un processus visant essentiellement à assurer un rendement optimal de la part des membres du personnel et permettant d'assurer le développement professionnel.

L'évaluation de rendement permet de valider et d'améliorer les compétences professionnelles du membre du personnel dans le but de l'outiller adéquatement afin de composer avec les défis qui l'attendent dans l'exécution de ses responsabilités quotidiennes. Ainsi, dans un climat de respect mutuel et de confidentialité, la participation et la rétroaction du membre du personnel aux différentes étapes du processus sont primordiales.

Membre du personnel

L'évaluation de rendement permet une communication transparente entre le membre du personnel et sa supérieure ou son supérieur immédiat. De plus, elle permet de valoriser la contribution du membre du personnel, d'encourager l'excellence, de renforcer ses points forts, de suivre l'évolution des objectifs convenus, de mesurer rapidement les écarts et de prévoir promptement les ajustements appropriés en identifiant s'il y a lieu, les besoins de formation.

Superviseure ou superviseur

L'évaluation du rendement constitue l'outil de base en matière de gestion des ressources humaines permettant de faire le pont entre le superviseur, le membre du personnel, les objectifs stratégiques du service/secteur et les objectifs individuels du membre du personnel.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique et les directives administratives qui s'y rattachent, s'appliquent à tous les membres du personnel administratif et de soutien, syndiqués et non syndiqués, cadres et non-cadres.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DU RENDEMENT

1. Responsable de l'évaluation

Le processus d'évaluation de rendement des membres du personnel administratif et de soutien relève du superviseur immédiat ou de la direction de service/secteur.

2. Cycle d'évaluation

Tous les membres du personnel administratif et de soutien doivent participer au processus d'évaluation du rendement au moins une fois tous les trois ans. Tous les nouveaux membres du personnel y participent automatiquement au cours de leur première année d'emploi, ce qui n'empêche pas qu'il puisse y avoir une fin d'emploi pendant la période probatoire. Pour un membre du personnel qui reprend son poste régulier à la suite d'une absence prolongée approuvée par le Conseil, telle qu'un congé de maladie, un congé parental, etc., le cycle d'évaluation du rendement de trois ans peut être prolongé.

3. Critères et outils d'évaluation

Les critères et les outils d'évaluation ont pour but de mesurer la performance et le rendement du personnel évalué et d'identifier les pistes disponibles pour maximiser le rendement, le cas échéant.