



Politique n° 2017-HR-10 :	Politique d'évaluation du rendement du personnel
---------------------------	--

Adoptée :	Résolution n°	CC-180228-HR-0078
Mise à jour :	Résolution n°	
Origine :	Service des ressources humaines	

NOTE : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

## 1.0 Préambule

Dans le but de maintenir la qualité de l'éducation offerte aux élèves de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, celle-ci est déterminée à prendre les mesures nécessaires pour assurer le rendement élevé et soutenu de ses employés. La politique d'évaluation du rendement du personnel (ci-après, « la Politique ») prévoit des normes claires relativement à l'évaluation du rendement, aux mesures de soutien offertes et à la reddition de compte. L'application de la Politique est faite conformément à la réglementation en vigueur, dont la Loi sur l'instruction publique, les conventions collectives et le Régime pédagogique.

## 2.0 Objectif de la Politique

La Politique vise à s'assurer de l'évaluation systématique du rendement de *tous* les employés de la commission scolaire dans le but de les responsabiliser davantage et leur offrir les mesures de soutien appropriées.

Afin d'atteindre cet objectif, tous les employés doivent faire l'objet d'une évaluation régulière, par leur supérieur, sur la base de normes claires de rendement permettant de vérifier leurs connaissances et leurs compétences. La fréquence de cette évaluation est déterminée au moyen d'une procédure établie par la commission scolaire.

## 3.0 Champ d'application de la Politique

La Politique s'applique à chaque personne travaillant pour la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, peu importe sa fonction, son niveau de responsabilité et sa catégorie d'emploi.

## 4.0 Principes de l'évaluation

### *L'évaluation doit être exhaustive*

Les critères d'évaluation doivent être rigoureux et définir les attentes de rendement pour chaque catégorie d'emploi faisant l'objet de l'évaluation.

La procédure d'évaluation doit établir des objectifs clairs, précis et mesurables, qui seront appliqués uniformément et feront l'objet d'un suivi adéquat, et comprendre des mesures de soutien.

Les évaluations doivent être fondées sur de nombreux indicateurs afin de fournir aux employés une rétroaction précise et concrète visant à améliorer leur rendement.

### ***L'évaluation doit être transparente***

Les objectifs et les outils ainsi que le processus et les critères d'évaluation doivent être communiqués à l'employé avant son évaluation. À la suite d'une évaluation, l'employé est informé de son rendement, des changements attendus dans ses pratiques de travail, des mesures de soutien à sa disposition pour les réaliser et des conséquences possibles en cas de non-respect des attentes. La commission scolaire doit donner l'occasion à chaque employé de commenter le processus d'évaluation.

### ***L'évaluation doit permettre de soutenir l'employé dans son travail***

La commission scolaire s'engage à donner le soutien nécessaire à chaque employé pour lui permettre de répondre aux attentes formulées au cours du processus d'évaluation.

## **5.0 Mesures administratives**

Si l'employé faisant l'objet d'une évaluation ne réussit pas à répondre aux attentes formulées et n'améliore pas son rendement à l'intérieur d'une année scolaire, la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier pourrait imposer des mesures administratives. Ces mesures doivent respecter en tout temps la réglementation en vigueur.