

Directive : Supervision, évaluations et appréciation du rendement

Catégorie : Ressources humaines

PRÉAMBULE

Cette directive de la CSFY concerne les relations entre sa direction générale et le personnel.

ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE

L'objectif du programme d'évaluation et d'appréciation du rendement est d'améliorer le rendement du personnel de la CSFY et de ce fait, des services rendus par tous ses employés. La présente directive tient aussi à établir un mécanisme ordonné de supervision du travail et d'évaluation du rendement des employés.

L'appréciation du rendement servira à :

- Reconnaître le bon rendement et les réalisations des employés;
- Évaluer le rendement par rapport à la description de tâches et aux objectifs établis;
- Déterminer les aspects du rendement qui ont besoin d'amélioration;
- Déterminer les besoins de formation;
- Accéder à une augmentation salariale au mérite;
- Développer une fierté dans leur travail;
- Encourager l'appui envers la mission et la vision de la CSFY.

MODALITÉS

1. Supervision

- 1.1 La direction générale, relève des commissaires en conseil de la CSFY.
- 1.2 La direction générale doit voir à ce que les contrats de travail soient dûment signés et que l'évaluation annuelle soit faite. Il doit également voir à l'application du contrat de travail et du plan de développement professionnel et personnel, selon le cas.
- 1.3 Chaque consultant ou expert-conseil travaille en collaboration avec l'employé responsable du dossier ou avec un comité directeur qui oriente le projet. Le fournisseur du service et l'employé utilisent l'appel d'offres, la soumission et le contrat comme outils de gestion.

2. Évaluation

- 2.1 L'évaluation des contractuels et des agents de programmes est déléguée par la direction générale au supérieur immédiat de la personne évaluée, mais doit être ratifiée par la direction générale.
- 2.2 L'évaluation sera faite par le supérieur immédiat.
- 2.3 Dans tous les cas, l'évaluation vérifie le rendement par rapport à la description de tâches. Les descriptions de tâches sont donc développées avant l'embauche et révisées au besoin, selon l'évolution des services et de l'organisme.
- 2.4 Le personnel sera évalué durant leur première année de travail à la CSFY. Subséquemment, chaque membre du personnel sera évalué formellement tous les 3 ans, une autoévaluation sera exigée pendant les 2 autres années du cycle.
- 2.5 Selon la situation financière de la CSFY et suite à l'évaluation formelle, le personnel de la CSFY pourra accéder à une augmentation salariale au mérite pouvant aller jusqu'à 2 %. Cette augmentation n'affecte pas celle prévue par le contrat de travail des employés. La pondération suivante sera suivie :
 - Rendement sous les attentes : 0 %
 - Rendement satisfait les attentes : 0.5 à 1 %
 - Rendement dépasse les attentes : 1.5 à 2 %
- 2.6 Malgré ce qui est mentionné au point 2.4, les employés de la CSFY pourront demander à avoir une évaluation formelle chaque année pour pouvoir bénéficier d'une augmentation salariale.