

CÉGEP DE SAINTE-FOY

PROGRAMME D'ÉVALUATION DU PERSONNEL CADRE *

PRÉAMBULE

Le présent programme s'inscrit dans la foulée de la politique de gestion des ressources humaines et vise, tout comme elle, à favoriser la mobilisation du personnel cadre autour de la mission du Collège et à maintenir à un niveau élevé la qualité des services offerts par le Collège.

Ce programme respecte également l'obligation faite au Collège par le ministre de se doter d'une politique d'évaluation de son personnel cadre afin de souligner l'apport exceptionnel de cadres dont la productivité est jugée plus que satisfaisante par rapport à des attentes signifiées au préalable.

1. Objectifs du programme

- 1.1 reconnaître le niveau de contribution de chaque cadre à l'atteinte de la mission du Collège ;
- 1.2 permettre une évaluation du rendement objective et formelle, établie entre autres, en fonction d'attentes préalablement signifiées ;
- 1.3 identifier les personnes qui ont fourni un apport exceptionnel en fonction des critères établis dans le présent programme ;
- 1.4 favoriser le développement professionnel et personnel des cadres dans l'exercice de leurs fonctions ;
- 1.5 favoriser les communications entre les cadres et la Direction du Collège.

2. Principes à respecter

- 2.1 les critères considérés doivent être en lien direct avec les responsabilités et les tâches de la personne évaluée ;
- 2.2 les attentes doivent être claires et réalistes ;
- 2.3 l'évaluation doit être objective, de ce fait fondée sur des observations et des faits ;
- 2.4 le processus d'évaluation doit se dérouler dans un climat de transparence qui favorise la confiance et le respect mutuel entre la personne qui évalue et la personne évaluée ;
- 2.5 les résultats de l'évaluation demeurent confidentiels.

3. Les critères

3.1 Le Règlement sur les conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel prévoit que la politique d'évaluation des cadres doit permettre de souligner l'apport exceptionnel de cadres.

Le rendement peut être exceptionnel par :

- sa qualité ;
- sa quantité ;
- sa complexité ;
- le travail en équipe ;
- l'introduction des pratiques novatrices ;
- l'excellence du service à la clientèle.

3.2 À ces critères de base, la Direction du Collège pourra ajouter occasionnellement de nouveaux critères sous forme d'attentes pour l'ensemble des cadres.

3.3 Chaque supérieur immédiat peut ajouter d'autres critères que ceux susmentionnés, dans le but d'assurer une évaluation plus complète et de favoriser davantage le développement des cadres. Ces critères ne peuvent servir à l'octroi de boni.

4. Le processus

4.1 La période de référence pour l'évaluation est du 1^{er} juillet au 30 juin et les rencontres d'évaluation se déroulent en juin de chaque année mais ne doit pas empêcher l'évaluation continue au cours de l'année.

4.2 Seuls les cadres qui ont travaillé une partie significative de l'année sont évalués dans le cadre du présent programme.

4.3 Le supérieur immédiat du cadre procède à la préparation de l'évaluation et, selon le cas, fait ses recommandations à son directeur de service ou au directeur général quant au boni à verser.

4.4 Le directeur général prépare les évaluations des cadres sous sa responsabilité et reçoit les recommandations de ses directeurs de service. Il décide alors des cadres qui se méritent un boni et fait le partage des sommes disponibles à cette fin entre les cadres éligibles.

4.5 Le supérieur immédiat rencontre chaque cadre sous sa responsabilité et échange avec lui quant au résultat de l'évaluation en fonction des critères prévus au présent programme et en fonction de tout autre critère qu'il considère pertinent.

4.6 Lors de cette même rencontre, le supérieur immédiat fait connaître à chacun de ses cadres les attentes pour la prochaine année.

4.7 Suite à la rencontre, les résultats de l'évaluation et les attentes sont transmis à chacun des cadres par écrit.

5. Le partage des responsabilités

- 5.1 Chaque directeur est responsable de l'application du programme dans sa direction.
- 5.2 Le directeur général est responsable de l'application du programme pour les cadres sous sa responsabilité et détermine le partage des sommes disponibles pour l'octroi de bonis aux cadres.

* Adopté par le Comité exécutif le 8 novembre 2004.

Linda Chartrand

Linda Chartrand
Secrétaire du conseil