



Approuvée : le 18 novembre 2009
Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014
Modifiée : le 11 février 2014

**LIGNE DE CONDUITE : D-016
ÉVALUATION DU RENDEMENT DU
PERSONNEL ADMINISTRATIF NON
SYNDIQUÉ**

Page 1 de 3

PRÉAMBULE

L'évaluation du personnel administratif non syndiqué est un processus qui vise à fournir au membre du personnel administratif non syndiqué les outils nécessaires pour améliorer son rendement et perfectionner ses compétences en vue d'améliorer la qualité des services et par ce fait, l'apprentissage et le rendement des élèves.

Le processus d'évaluation est conforme aux principes de justice naturelle et se déroule dans un esprit d'entraide et d'engagement.

PRINCIPES DIRECTEURS

1. Le personnel administratif non syndiqué s'entend :

1.1 des titulaires de postes non syndiqués affectés dans des fonctions administratives qui travaillent dans une capacité confidentielle en ce qui a trait aux relations de travail ou à titre de superviseuse, de superviseur de membres du personnel syndiqué.

2. L'évaluation du rendement comprend :

2.1 l'évaluation formelle du rendement ;

3. Cycle d'évaluation

3.1 Le cycle d'évaluation est un cycle de **cinq** ans. La superviseuse, le superviseur, ou toute autre personne désignée par le Conseil peut procéder à l'évaluation du rendement aux intervalles qu'elle, qu'il estime appropriés à l'intérieur du cycle de **cinq** ans.

3.2 Le cycle de **cinq** ans exclut les périodes suivantes :

3.2.1 pendant les 2 premières années de l'emploi dans un poste régulier une évaluation devrait être effectuée. ;



Approuvée : le 18 novembre 2009
Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014
Modifiée : le 11 février 2014

3. Cycle d'évaluation

3.2.2 Période d'essai :

3.2.2.1 à la suite d'une promotion, le membre du personnel non syndiqué sera en période d'essai pendant la première (1^{ère}) année dans un nouveau poste. Une évaluation devrait être effectuée.

3.3 Si l'employé est en congé prolongé pendant toute ou une partie d'une de ses années d'évaluation, les évaluations du rendement qui seraient normalement effectuées au cours de cette période sont effectuées au plus tard 60 jours après le retour de congé.

4. Les indicateurs de rendement

4.1 Les indicateurs de rendement sont des énoncés qui décrivent en termes concrets des comportements observables caractéristiques d'une compétence. Attribués à chaque compétence, les indicateurs décrivent les habiletés, connaissances et attitudes attendues du personnel administratif non syndiqué.

4.2 Les compétences évaluées sont indiquées sur les formulaires d'évaluation.

5. L'échelle de notation

Le rendement global du personnel administratif non syndiqué doit être noté. Les compétences sont évaluées et une note globale est attribuée en fonction de l'échelle de notation qui comprend trois (3) niveaux :

5.1 Satisfaisant : Rencontre les indicateurs d'évaluation

5.2 Amélioration nécessaire : Ne rencontre pas les indicateurs d'évaluation



Approuvée : le 18 novembre 2009
Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014
Modifiée : le 11 février 2014

**LIGNE DE CONDUITE : D-016
ÉVALUATION DU RENDEMENT DU
PERSONNEL ADMINISTRATIF NON
SYNDIQUÉ**

Page 3 de 3

5.3 N / A : Ne s'applique pas

6. Rôles et responsabilités

L'évaluation du rendement du personnel administratif non syndiqué relève normalement d'un cadre supérieur ou de toute autre personne désignée par le Conseil.

Le cadre supérieur, ou toute autre personne désignée par le Conseil peut effectuer d'autres évaluations du rendement de l'employé si elle l'estime souhaitable compte tenu de circonstances liées au rendement de l'employé.

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Il incombe à la direction de l'éducation d'élaborer les directives administratives visant la mise en oeuvre de la présente ligne de conduite.

RÉVISION

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici cinq (5) ans ou au besoin.