

## POLITIQUE D'APPRÉCIATION DU RENDEMENT

### PRÉAMBULE :

---

La démarche d'évaluation du rendement consiste à déterminer le degré d'efficacité de l'employé de même que la valeur relative de sa contribution à l'organisation en jugeant les résultats de l'employé par rapport aux attentes et aux objectifs du poste.

L'évaluation du rendement implique une communication bidirectionnelle avec l'employé.

### OBJECTIFS :

---

Outre la mesure du rendement, l'évaluation sert à :

- **Standardisation** : Établir les normes de rendement et définir les objectifs rattachés au poste de manière systématique et structurée. Uniformiser les normes d'évaluation.
- **Amélioration du rendement** : Encourager les employés à maintenir un haut niveau de rendement et remédier aux lacunes individuelles afin d'accroître l'efficacité et la productivité.
- **Communication** : Favoriser l'échange, de façon structurée et constructive, entre l'employé et son supérieur. Communiquer les objectifs organisationnels, les orientations, les attentes et les lignes directrices à tous les niveaux de l'organisation.
- **Avancement** : Identifier les employés intéressés à l'avancement et ceux qui présentent le potentiel d'assumer de plus grandes responsabilités.
- **Carrière et relève** : Faciliter et mieux encadrer le développement de carrière et la planification de la relève.
- **Validation** : Valider les procédés de gestion, tels que la sélection et la formation.

### CHAMP D'APPLICATION :

---

La présente politique s'applique à tous les employés.

## **FRÉQUENCE :**

---

Bien que le programme d'appréciation du rendement requière un minimum d'une évaluation annuelle de la performance, rien n'empêche que l'exercice se fasse plus d'une fois par année.

## **RESPONSABILITÉS :**

---

### **Directeur général :**

Il appartient à la directrice générale de mettre en œuvre le programme d'évaluation du rendement en procédant à l'évaluation de ceux qui relèvent directement d'elle, lesquels procèdent par la suite à l'évaluation de leurs subordonnés.

### **Supérieur immédiat :**

Le supérieur immédiat de l'employé fixe les objectifs de rendement au début du cycle puis évalue les résultats de l'employé et effectue l'entrevue de rétroaction à la fin du cycle.