
- PROCESSUS -
PÉRIODE DE PROBATION ET ÉVALUATION ANNUELLE
Personnel cadre

Ce processus devra se faire dans le but d'intégrer la collaboration, l'engagement et l'innovation de l'ensemble du personnel dans les pratiques quotidiennes.

Le processus de probation est défini comme une période d'un an pendant laquelle la personne responsable évalue si les compétences et capacités de la personne nouvellement embauchée rencontrent les exigences du poste et à les capacités pour faire l'emploi.

À la complétion du processus de probation, la personne embauchée sous contrat continu obtient sa permanence auprès du CSF.

Le processus d'évaluation annuelle est défini comme un processus annuel d'évaluation de la performance, d'appréciation et de coaching.

La personnel responsable s'engage à agir en tout temps de bonne foi et de façon juste et impartiale.

La personne évaluée s'engage de suivre le processus de probation et d'évaluation annuelle de bonne foi et de façon collaborative.

Plusieurs étapes devront être suivies :

- Lors du processus de recrutement, un profil de compétences sera établi en s'appuyant sur les valeurs de l'organisation ;
- Peu après l'embauche, une première rencontre sera organisée entre le responsable et la personne embauchée afin de communiquer le profil, les attentes, le processus de probation et les objectifs principaux à atteindre, ainsi que de trouver un accompagnement pour chaque compétence requise ;
- Une rencontre de mi-parcours sera organisée afin de rappeler les attentes et ajuster les objectifs si nécessaire, ainsi que de discuter des cibles en matière de développement professionnel ;
- En cas de besoin d'accompagnement plus poussé, des rencontres hebdomadaires ou mensuelles pourront être prévues afin de permettre un suivi plus direct et des discussions ciblées ;
- Une rencontre finale, un (1) an après l'embauche, sera organisée afin de faire le bilan de ce processus d'évaluation de la période de probation et valider si la personne répond aux exigences du postes ainsi que déterminer les objectifs atteints et, le cas échéant, les points à travailler ;

- Une évaluation aura ensuite lieu de façon annuelle afin de faire le point sur les attentes réciproques et les développements souhaités et d'échange d'appréciation.

Il est à noter que dans un esprit de diversité et d'inclusion, chaque élément étudié par la personne responsable devra être ajusté selon la culture et le profil professionnel de la personne évaluée.