



Résolution no : 8093

**POLITIQUE CONCERNANT L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL**

*Il est proposé par Micheline Bélec*

*Et résolu à l'unanimité des membres présents d'adopter la politique concernant l'évaluation et le rendement du personnel de la Brigade du Service de sécurité incendie de Chute-Saint-Philippe.*

*Cette politique est annexée à la présente résolution*

**Adoptée**

**POLITIQUE CONCERNANT L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL**

**I- OBJET DE LA POLITIQUE**

*La présente politique a pour but de guider les membres du conseil de la Municipalité de Chute-Saint-Philippe dans les actions à prendre pour s'assurer que l'évaluation du rendement contribue à l'utilisation optimale du personnel de la Brigade du Service de sécurité incendie de Kiamika. En ce sens, elle vise à faire de l'évaluation du rendement une intervention dynamique facilitant la gestion des ressources humaines.*

*Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Brigade du Service de sécurité incendie de Kiamika.*

**II- ÉNONCÉ GÉNÉRAL**

1. *Les membres du conseil municipal sont responsables de s'assurer que le rendement individuel des membres du Service de sécurité incendie de Kiamika fasse l'objet d'une appréciation périodique portant sur l'atteinte des résultats préalablement fixés et, s'il y a lieu, sur les comportements afférents à l'atteinte de ces résultats. Cette appréciation doit faire ressortir, notamment, la contribution spécifique des pompiers dans la réalisation des programmes, des activités et des mandats qui incombent à leur unité administrative et à leur organisation.*

2. *Les membres du conseil municipal sont également responsables de s'assurer que toute intervention d'évaluation du rendement s'inscrit à l'intérieur d'un processus dynamique de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, ils doivent s'assurer que les mécanismes mis en place comprennent:*

§ *Une communication au pompier des contributions attendues au cours d'une période prédéterminée, en regard des tâches et mandats qui lui sont confiés, et ce, en tenant compte de la compétence et de l'expérience qui lui sont reconnues dans sa classe d'emploi;*

§ *Une identification a priori des critères devant servir à apprécier le rendement démontré;*

§ *Un suivi continu du rendement de l'employé au cours de la période prédéterminée;*

§

§ *Une appréciation formelle du rendement démontré par le pompier et une communication écrite de cette appréciation à la fin de la période.*

3. *Les membres du conseil municipal sont responsables de l'actualisation de la présente politique qui devrait, entre autres, favoriser:*

§ *L'adhésion de la haute direction aux objectifs poursuivis et aux mécanismes mis en place;*

§ *La responsabilisation des gestionnaires à tous les niveaux d'autorité;*

§ *L'échange entre les gestionnaires et les pompiers dans la définition des contributions attendues;*

§ *L'engagement des pompiers à fournir leur prestation de travail en fonction des contributions attendues;*

§ *La reconnaissance de l'organisation envers les pompiers, eut égard à leur contribution réelle.*

### **III- SUIVI DE GESTION**

*Le directeur du Service de sécurité incendie Rivière Kiamika et les supérieurs immédiats des pompiers de la caserne doivent être en mesure de fournir au conseil municipal les informations nécessaires à l'appréciation des résultats obtenus en ce qui a trait aux orientations fondamentales énoncées dans la présente politique.*

*Les pompiers sont évalués par le directeur du Service de sécurité incendie Rivière Kiamika et les officiers supérieurs de la caserne. Les officiers de la caserne sont évalués par le directeur du Service de sécurité incendie Rivière Kiamika.*

### **IV- APPRÉCIATION DU RENDEMENT**

*Afin de souligner le rendement et l'implication des pompiers, le Service de sécurité incendie de Kiamika instaure le concours « Pompier de l'année ». Une plaque honorifique sera remise au pompier de l'année, en même temps que la cérémonie de remise des diplômes. Les critères de ce concours sont les suivants :*

- 1- Le pompier a su se démarquer par son leadership au sein de ses collègues de travail;*
- 2- Le pompier a su démontrer par ses agissements en caserne et sur les interventions, son professionnalisme dans son milieu de travail;*
- 3- Le pompier a su se démarquer par ses implications sociales dans la communauté ou sur son territoire;*
- 4- Le pompier a participé activement à promouvoir la prévention incendie sur son territoire;*
- 5- Le pompier a su démontrer un bon taux de présence sur les interventions.*

#### **Déroulement du concours :**

- 1- Un sondage sera envoyé à chaque pompier qui pourra proposer le nom du pompier à sa convenance;*
- 2- Le directeur du Service de sécurité incendie Rivière Kiamika recevra ces sondages et se prononcera sur les candidats lors d'un comité de sélection.*

### **VIII – ENTRÉE EN VIGUEUR**

*La présente politique entre en vigueur le 11 septembre 2012*

*La présente politique est annexée à la résolution no 8093, adoptée par le conseil municipal de Chute-Saint-Philippe lors de sa séance ordinaire tenue le 11 septembre 2012*

***Cette politique annule toute politique concernant l'évaluation et le rendement de la brigade de pompiers du service de sécurité incendie de Chute-Saint-Philippe***