

RECUEIL DE GESTION		POLITIQUE	
<p>Centre de services scolaire des Draveurs</p> <p>Québec </p>		SECTEUR	
		Ressources humaines	
SUJET	<p>APPRECIATION DU RENDEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</p>		
IDENTIFICATION	CODE : 55-43-01	PAGE : 1 de 3	
AUTORISATION N°:	AMENDEMENT NO :	DATE	SIGNATURE
DG090-0820		2020-08-25	Original signé par la Direction générale

N.B. : « Dans le présent texte, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte ».

01) RÉFÉRENCES

Plan stratégique du Centre de services scolaire des Draveurs;
 Projet éducatif ou plan de réussite de l'établissement;
 Conventions de partenariat et conventions de gestion et de réussite éducative;
 Loi sur l'instruction publique;
 Régime pédagogique;
 Instructions annuelles;
 Dispositions réglementaires et l'évaluation des compétences professionnelles du
 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS);
 Programme d'accès à l'égalité en emploi;
 Conventions collectives en vigueur.

02) ÉNONCÉS

Le Centre de services scolaire des Draveurs reconnaît les compétences professionnelles de son personnel syndiqué et veut contribuer à leur développement. La mise en place de cette politique est inspirée par la conviction qu'elle peut contribuer à la satisfaction du travail accompli et à la valorisation des employés qui sont au cœur du processus d'appréciation du rendement et du développement professionnel. Elle sert, aussi, à reconnaître les efforts fournis, les besoins et les implications de chacun.

Le Centre de services scolaire des Draveurs utilise une procédure d'appréciation du rendement cohérente avec le développement des compétences professionnelles et les responsabilités attendues de son personnel.

Le Centre de services scolaire des Draveurs s'assure que l'appréciation du rendement et du développement professionnel s'inscrit dans un climat propice aux échanges constructifs susceptibles de favoriser l'adhésion et l'atteinte des objectifs du centre de services scolaire et de l'unité administrative.

03) **CHAMPS D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tout le personnel syndiqué régulier ou à contrat : personnel enseignant, de soutien et professionnel.

Elle cible, également, le personnel non régulier ou en période d'essai pour lequel une décision administrative doit être prise afin de déterminer si cet employé peut être inscrit sur une liste de rappel ou une liste de priorité d'emploi.

La présente politique est un complément à la politique de dotation du personnel.

04) **DÉFINITIONS**

L'appréciation du rendement et du développement professionnel

L'appréciation du rendement et du développement professionnel est un processus qui vise à porter un jugement sur la prestation de travail du personnel du centre de services scolaire et à favoriser le développement de leurs compétences.

La compétence

Les caractéristiques de la compétence s'exercent en activité professionnelle dans un contexte réel où l'ensemble des contraintes et des variables sont présentes. Elle se manifeste de façon récurrente et évolutive. Bref, la compétence est un savoir-agir, un savoir-être et un savoir faire.

05) **OBJECTIFS**

La présente politique a pour but de :

- permettre l'appréciation du rendement et du développement des compétences professionnelles du personnel;
- favoriser le développement professionnel du personnel dans l'exercice de leur fonction;
- reconnaître la contribution du personnel à l'atteinte de la mission éducative, du plan stratégique du centre de services scolaire, du projet éducatif, du plan de réussite de l'établissement et des conventions de partenariat et des conventions de gestion et de réussite éducative;
- favoriser le développement du potentiel et des compétences professionnelles du personnel tel que spécifié par le Programme d'accès à l'égalité en emploi;
- contribuer à la formation continue du personnel en fournissant des informations judicieuses et ainsi orienter les choix de formation continue;
- contribuer à l'implantation d'une démarche dynamique et évolutive de supervision du personnel impliquant les directions d'unité administrative;
- faciliter la prise de décision en matière d'embauche, de sélection ou de gestion du personnel.

06) PRINCIPES ET ENGAGEMENT

En lui permettant de développer ses compétences professionnelles, le Centre de services scolaire des Draveurs reconnaît que le personnel représente une ressource importante et essentielle.

L'appréciation du rendement et du développement professionnel se veut un processus continu consistant à établir un bilan des compétences, des connaissances et des attitudes manifestées par le personnel dans l'exercice de ses fonctions.

Le Centre de services scolaire des Draveurs prône l'appréciation objective, juste et équitable fondée sur des observations et de l'information pertinente, valable et précise. Il s'assure que l'appréciation du rendement soit transmise de manière formelle et explicite au personnel en considérant le niveau de responsabilités, les tâches, les aptitudes, les connaissances et les compétences à développer convenus et signifiés à l'avance.

07) RESPONSABILITÉS

Tout personnel doit adhérer aux orientations du plan stratégique du centre de services scolaire, du projet éducatif, du plan de réussite de l'établissement, des conventions de partenariat et des conventions de gestion et de réussite éducative et participer à l'atteinte des objectifs qui en découlent.

Tout personnel est responsable de son rendement et doit s'impliquer activement dans son développement professionnel notamment par la formation continue afin de donner un service de qualité et contribuer à la réussite de chaque élève.

Le supérieur immédiat est responsable de l'appréciation du rendement et du développement professionnel du personnel.

08) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption.