



RECUEIL DE GESTION	<input type="radio"/> RÈGLEMENT	CODE : RH-04.00
	<input checked="" type="radio"/> POLITIQUE	DATE : 22 mai 2019
	<input type="radio"/> PROCÉDURE	Page : 1 de 4
<input type="radio"/> DIRECTIVE		
TITRE :	Politique relative à l'appréciation de la contribution et du développement professionnel	
SUJET :	Appréciation de la contribution et du développement professionnel	
RÉFÉRENCE :		
ORIGINE :	Service des ressources humaines et secrétariat général	
Recommandation de la direction du service	Approbation de la direction générale	
Signature: 	Signature: 	
Richard Leblanc	Fernand Paré	
Entrée en vigueur : 23 mai 2019	Numéros de résolution : 2019-CC-056	
Historique du document :		
22 mai 2019	Adoption	2019-CC-056

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

1) RÉFÉRENCES

- Loi sur l'instruction publique;
- Plan d'engagement vers la réussite de la Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais;
- Projet éducatif de l'établissement;
- Dispositions réglementaires et l'évaluation des compétences professionnelles du MÉES;
- Programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Règlements et conventions collectives en vigueur.

RECUEIL DE GESTION RL	<input type="radio"/> RÈGLEMENT <input checked="" type="radio"/> POLITIQUE <input type="radio"/> PROCÉDURE <input type="radio"/> DIRECTIVE	CODE : RH-04.00
		DATE : 22 mai 2019
		Page : 2 de 4
TITRE : Politique relative à l'appréciation de la contribution et du développement professionnel		

2) DÉFINITIONS

Appréciation de la contribution: Une activité de gestion des ressources humaines qui permet de prendre du recul et de créer un temps d'arrêt privilégié afin de documenter l'évolution de l'employé par le gestionnaire en fonction de l'environnement, du contexte et de la culture de l'organisation.

Valorisation : Mettre en valeur la reconnaissance du travail, des efforts, de l'expertise, des compétences, des réalisations d'une personne ou d'une équipe. Ce qui contribue à développer un sentiment d'appartenance, assurer la motivation, le positivisme, l'engagement au travail et à relever des défis.

Développement professionnel : Processus d'apprentissage continu et proactif visant l'acquisition, le maintien et l'amélioration des connaissances, des habiletés et des attitudes (savoir – savoir-faire – savoir-être) en cohérence avec l'exercice de l'emploi et les aspirations professionnelles et personnelles de chacun.

Compétence : Correspond à un savoir-agir complexe qui s'actualise dans le contexte d'une situation professionnelle concrète par l'enchaînement d'action en vue d'atteindre un résultat.

3) CHAMPS D'APPLICATION

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

4) ÉNONCÉS

La Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais reconnaît que le personnel représente une ressource importante et essentielle comme capital humain. Elle reconnaît les compétences professionnelles de son personnel et veut contribuer à leur développement.

La mise en place de cette politique est inspirée par la conviction que la Commission scolaire doit contribuer à la satisfaction du travail accompli et à la valorisation des employés qui sont au cœur du processus d'appréciation de la contribution et du développement professionnel. Elle sert aussi à reconnaître les efforts fournis, les besoins et les implications de chacun à la mission éducative de la Commission scolaire.

La Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais s'assure que l'appréciation de la contribution et du développement professionnel s'inscrivent dans un climat propice aux

RECUEIL DE GESTION RL	<input type="radio"/> RÈGLEMENT <input checked="" type="radio"/> POLITIQUE <input type="radio"/> PROCÉDURE <input type="radio"/> DIRECTIVE	CODE : RH-04.00
		DATE : 22 mai 2019
		Page : 3 de 4
TITRE : Politique relative à l'appréciation de la contribution et du développement professionnel		

échanges constructifs susceptibles de favoriser l'adhésion et l'atteinte des objectifs de la Commission scolaire et du service/de l'école ou du centre.

5) PRINCIPES DIRECTEURS

L'appréciation de la contribution 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.

La Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais prône l'appréciation objective, juste et équitable fondée sur des observations et de l'information pertinente, valable et précise. Elle s'assure que l'appréciation de la contribution 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.

6) OBJECTIFS

La présente politique a pour but de :

- Permettre l'appréciation de la contribution et du développement professionnel 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 d'engagement vers la réussite de la Commission scolaire, du projet éducatif;
- 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 d'accompagnement du personnel impliquant les directions de services/écoles et centres.

RECUEIL DE GESTION <i>RL</i>	<input type="radio"/> RÈGLEMENT <input checked="" type="radio"/> POLITIQUE <input type="radio"/> PROCÉDURE <input type="radio"/> DIRECTIVE	CODE : RH-04.00
		DATE : 22 mai 2019
		Page : 4 de 4
TITRE : Politique relative à l'appréciation de la contribution et du développement professionnel		

7) PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

7.1 Le conseil des commissaires

- S'assure que les décisions prises par la Commission scolaire respectent la politique relative à l'appréciation de la contribution et du développement professionnel.

7.2 La Commission scolaire

- Informe tout le personnel de la présente politique et en fait la promotion.

7.3 La direction d'établissement/centre/service

- Voit à la diffusion et au respect de l'application de la politique auprès du personnel;
- Est responsable de l'appréciation de la contribution et du développement professionnel du personnel.

7.4 Le personnel

- Est responsable de son rendement et doit s'impliquer activement dans son développement professionnel afin de donner un service de qualité et continue à la mission de l'organisation;
- Doit adhérer aux orientations du plan d'engagement vers la réussite de la Commission scolaire, du projet éducatif de l'établissement et participer à l'atteinte des objectifs qui en découlent.