
- POLITIQUE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT, PROFESSIONNEL ET SOUTIEN-

1. PRÉAMBULE

Le Centre des services scolaire des Portages-de-l'Outaouais (ci-après appelé CSSPO) reconnaît l'importance de soutenir son personnel dans son développement professionnel afin de maintenir ou développer une plus grande compétence dans leur champ d'expertise.

Au cœur de cette politique, le personnel constitue un actif important et essentiel, à tel point que le succès que nous pourrions obtenir dans la réalisation de notre mission dépend avant tout de leur engagement et de leur capacité de mettre à profit leur savoir, leur savoir-faire et leur savoir-être.

La mise en place de cette politique vise à contribuer à cette satisfaction du devoir accompli par la détermination d'objectifs permettant une continuelle collaboration ou l'amélioration des efforts fournis de chaque membre du personnel.

2. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- Encourager une gestion efficace, une légitime reconnaissance et une saine motivation du personnel pour ainsi favoriser leur plein épanouissement;
- Reconnaître la pleine contribution du personnel et développer leurs capacités productives;
- Préciser et mesurer les attentes et les résultats à atteindre à court, moyen et long terme, ce qui favorisera une démarche dynamique de supervision du personnel;
- Faciliter la prise de décision en matière d'embauche et de gestion du personnel;
- Valoriser les membres du personnel en leur permettant une véritable prise en charge de leurs responsabilités et de leurs compétences;
- Accroître la satisfaction au travail de notre personnel employé, en créant une occasion privilégiée d'échange sur leur rendement et de communication avec la personne supérieure immédiate;
- Favoriser le développement professionnel des membres du personnel en leur communiquant des informations valides et utiles sur leur rendement (points forts, points à améliorer, etc.) et en leur donnant accès à différents moyens de s'améliorer, notamment sous forme d'encadrement, de formation et de perfectionnement.

3. CADRE JURIDIQUE ET DE RÉFÉRENCE

- *Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3);*
- *Politique 50-20-21 Politique d'accompagnement en développement du personnel;*
- *Politique 50-20-20 Perfectionnement du personnel;*
- *Procédures de perfectionnement du personnel enseignant, soutien et professionnel;*
- Les différentes conventions collectives, politiques et procédures en vigueur.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout les membre du personnel enseignant, de soutien et professionnels qu'il soit régulier, à temps plein, à temps partiel, à contrat, temporaire ou surnuméraire.

5. DÉFINITIONS

L'évaluation du rendement se décrit comme une activité qui consiste à observer la situation actuelle afin d'établir occasionnellement un bilan des réalisations et des compétences manifestées par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités, et ce, à partir d'attentes et d'objectifs signifiés au préalable.

6. PRINCIPES

Tout membre du personnel a le droit de connaître et de voir reconnaître périodiquement sa contribution à l'atteinte de la mission du CSSPO.

Le CSSPO reconnaît à la personne supérieure immédiate la possibilité de déterminer les objectifs immédiats et de préciser les attentes d'un membre du personnel dans le respect des orientations, des politiques du CSSPO et de sa mission éducative.

Le CSSPO reconnaît l'évaluation comme un exercice de communication continu entre un membre du personnel et la personne supérieure immédiate où le champ des compétences est respecté et le niveau de responsabilités est convenu au préalable;

Le CSSPO prône une évaluation du rendement qui soit objective, juste et équitable fondée sur des faits et des observations valables et précises.

Le processus d'évaluation du rendement permet de préciser les suites pouvant être données à l'évaluation, notamment en termes de traitement de l'information, de formation, de perfectionnement et d'encadrement.

7. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

Tout membre du personnel est responsable de son propre rendement afin de transmettre un service de qualité à chaque élève et ainsi favoriser leur réussite scolaire.

De son côté, la personne supérieure immédiate est responsable de l'évaluation du rendement de son personnel tout en visant leur plein épanouissement, et ainsi, offrir l'accompagnement nécessaire pour l'atteinte des objectifs fixés entre elle et son personnel employé.

8. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent document entre en vigueur dès son adoption et remplace le document existant.

DATE : 14 juin 2000

27 mars 2023

SIGNATURE : _____



RÉSOLUTION (S) : **C.C.-99-00-397**

C.A.-22-23-079