

Politique d'appréciation du personnel

Type de document :

Règlement Politique Directive Procédure

Instance d'approbation :

Conseil d'administration Comité de direction

Politique adoptée le 15 février 1977.

Mise à jour le :

15 juin 2005

 18 mai 2016

L'utilisation des termes génériques masculins permet d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. OBJET | 5 |
| 2. PRÉAMBULE | 5 |
| 3. DÉFINITIONS | 5 |
| 4. OBJECTIFS GÉNÉRAUX..... | 5 |
| 5. ORIENTATIONS | 6 |
| 6. APPLICATION | 7 |
| 7. APPROBATION | 7 |
| 8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION..... | 7 |

1. OBJET

Cette politique a pour objet d'établir le cadre et les orientations à l'intérieur desquels se situent les activités d'appréciation de l'ensemble du personnel du Cégep. Elle s'inscrit dans les objectifs poursuivis par la Politique de gestion des ressources humaines du Cégep et le plan stratégique. Différentes procédures d'appréciation du personnel découleront de cette politique : personnel cadre, enseignant, professionnel et soutien.

2. PRÉAMBULE

Le Cégep de La Pocatière est fier de la compétence et de l'expertise de chacun des membres de son personnel et de la collaboration développée entre eux. Ils constituent son actif le plus précieux et cette richesse assure le succès des réalisations tout en étant un gage de la qualité de l'enseignement et des services offerts. Reconnaissant le souci de la qualité, de l'amélioration continue et pour assurer la pertinence des actions qui caractérisent les membres de son personnel, il importe au Cégep de donner l'occasion à chacun de poursuivre son développement professionnel et personnel.

La Politique d'appréciation du personnel prend appui sur des pratiques déjà en place en matière d'évaluation et s'inscrit dans le respect des conventions collectives. Elle ne se substitue pas aux ordres professionnels et ne peut en aucun cas être utilisée à des fins disciplinaires. Cette politique établit les orientations et les objectifs qu'elle poursuit. Elle vise à mettre en place un processus favorisant le développement, le soutien et la reconnaissance de la compétence professionnelle.

3. DÉFINITIONS

3.1. Membre du personnel : Personne à l'emploi du Cégep, comme employé régulier, quelle que soit sa catégorie d'emploi, syndiqué ou non, excluant le personnel en période de probation, en démarche d'intégration professionnelle et le personnel surnuméraire.

3.2. Cégep : Le collège d'enseignement général et professionnel de La Pocatière. Dans la présente politique, le terme Cégep désigne à la fois le Cégep de La Pocatière et le Centre d'études collégiales de Montmagny.

4. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

L'appréciation du personnel fait partie intégrante du processus de gestion des ressources humaines. Elle consiste essentiellement à apprécier le travail d'un employé

afin de lui fournir une rétroaction. Assurer la qualité de la formation et des services offerts aux étudiants constitue une responsabilité partagée.

Pour le Cégep, celle-ci se traduit dans la mise en place, de façon continue, de conditions favorables. L'employé, quant à lui, a la responsabilité de mettre en œuvre de bonnes pratiques professionnelles dans le but de contribuer à la réalisation de la mission du Cégep.

La Politique d'appréciation du personnel poursuit les objectifs suivants :

- 4.1. Elle s'inscrit dans une perspective de développement professionnel.
- 4.2. Elle se veut une démarche constructive et constitue un processus continu d'observation, d'appréciation et de rétroaction.
- 4.3. Elle est fondée sur des observations et des faits.
- 4.4. Elle permet de témoigner de la qualité du travail des membres du personnel, de reconnaître leur contribution et s'inscrit dans une perspective de valorisation.
- 4.5. Elle repose sur un processus d'évaluation crédible, rigoureux, fiable, équitable et réaliste.
- 4.6. Elle se réalise dans un climat de confiance, de respect et de confidentialité.
- 4.7. Elle permet d'accroître la satisfaction au travail des membres du personnel, en créant une occasion privilégiée d'échange et de communication avec leur supérieur.

5. ORIENTATIONS

Évoluer

L'appréciation du personnel se veut un mécanisme constant d'amélioration et d'ajustement. Elle vise à identifier les forces et les difficultés et à mettre en place des mesures de soutien aux personnes. Elle vise aussi le développement des compétences des personnes et d'attitudes positives au travail.

Reconnaître et valoriser

La considération et le respect constituent des valeurs de base de gestion des ressources humaines. L'appréciation représente un processus par lequel le Cégep investit des énergies et des ressources afin de reconnaître les actions et le travail des personnes qui y œuvrent. Elle vise à montrer l'importance de leur travail pour le Cégep. De la sorte,

l'appréciation devient une source de satisfaction professionnelle et personnelle pour les membres du personnel.

Justice et équité

Toute personne a droit de connaître les critères à partir desquels elle sera évaluée. Elle reçoit une rétroaction systématique, valide et fidèle de ses efforts et de sa contribution aux objectifs organisationnels.

Confiance et communication

L'appréciation consiste à déterminer les objectifs et les attentes. Il s'agit d'échanger sur l'atteinte de ces objectifs et sur les moyens mis en place pour les réaliser en tenant compte d'éléments contextuels. C'est un partage des faits et des visions à travers un processus réciproque d'écoute. C'est aussi échanger sur les contraintes de réalisation, sur des pistes possibles d'amélioration et sur la révision, au besoin, de modes de fonctionnement. C'est une occasion de partager les orientations et les objectifs de son service ou de son département et ceux du Cégep. Ce processus formel ne peut ni ne doit remplacer la communication constante et régulière qui caractérise les relations entre un supérieur et son employé.

6. APPLICATION

La Direction des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre de cette politique et de l'élaboration des procédures qui en découlent en partenariat avec les différentes instances syndicales et association.

7. APPROBATION

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration du Cégep. Elle remplace la Politique d'évaluation de rendement du personnel du 15 juin 2005.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016. Elle sera révisée à la demande du conseil d'administration ou elle sera revue tous les cinq ans.