
DOMAINE :	Ressources humaines	En vigueur le :	17 avril 2020
TITRE :	Plan de cheminement professionnel pour les membres du personnel non-syndiqués	Révisée le :	

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin du présent document désignent aussi bien les femmes que les hommes à moins que le contexte n'en indique le contraire.

1. Définitions

1.1 *Membre du personnel non-syndiqué*

Un membre du personnel non-syndiqué est tel que défini aux niveaux 1 à 11 de la classification des postes non syndiqués du Conseil.

1.2 *Membre du personnel débutant*

Un membre du personnel est considéré comme un débutant pendant la période probatoire qui suit son embauche par le Conseil ou sa nomination à un poste dans une autre classification définie par les conditions de travail.

1.3 *Membre du personnel permanent*

Un membre du personnel qui détient un poste régulier et qui a complété la période probatoire avec succès.

1.4 *Superviseur immédiat*

Le superviseur immédiat du membre du personnel est celui qui a la responsabilité des tâches ainsi que l'autorité direct sur le membre du personnel.

1.5 *Compétences professionnelles*

Norme ou règles de référence que permet de porter un jugement d'appréciation d'une personne, un objet, une situation ou une variable.

1.6 *Plan de cheminement professionnel*

Le plan de cheminement professionnel comprend; les buts et objectifs établis sur lesquels le membre du personnel concentrera ses efforts au cours de l'année, une proposition de plan d'action ou activité de perfectionnement, les ressources requises, et les délais pour atteindre ces objectifs.

2. Objectif

2.1. **Plan annuel de cheminement**

Le plan annuel de cheminement constitue un outil annuel de perfectionnement professionnel pour le membre du personnel du CSPNE. L'élaboration et la tenue à jour d'un tel plan donnent aux membres du personnel et aux évaluateurs l'occasion de collaborer et d'avoir de fructueux échanges sur des stratégies d'amélioration du rendement et sur la croissance professionnelle.

2.1.1 Exigences

Tous les membres du personnel non syndiqués doivent avoir un plan annuel de cheminement.

Les membres du personnel non syndiqués sont responsables de leur propre plan et le préparent en discutant et en collaborant avec le superviseur immédiat.

Le plan doit comprendre :

- les objectifs de développement professionnel;
- une proposition de plan d'action; et,
- les délais pour atteindre ces objectifs.

2.1.2 Cycle d'évaluation

Au début de chaque année, en consultation avec son superviseur immédiat, le membre du personnel est tenu de réviser et de mettre à jour au besoin, son plan de cheminement de l'année précédente. Le membre du personnel et le supérieur immédiat doivent signer chaque année le plan de cheminement et en conserver chacun une copie.

2.1.2.a) *Processus durant une année d'évaluation*

Pendant une année d'évaluation ou, dans le cas d'un membre du personnel nouvellement embauché le membre du personnel et son superviseur immédiat doivent se rencontrer pour réviser et mettre à jour le plan de cheminement professionnel, et ce, dans le cadre du processus d'évaluation du rendement.

2.1.2.b) *Processus pendant une année sans évaluation*

Durant les années sans évaluation, en consultation avec le superviseur, le membre du personnel est tenu de revoir son plan de l'année précédente, ainsi que les stratégies de croissance professionnelle recommandés dans le rapport sommatif de la dernière évaluation.

Au cours des années sans évaluation, il y aura une rencontre entre le superviseur et le membre du personnel afin de discuter du plan.

3. Rôles et responsabilités

3.1 Conseil scolaire

- Établir la politique de mise en œuvre d'un processus de plan de cheminement professionnel annuel des membres du personnel;

3.2 Le superviseur immédiat

- Revoit le plan annuel de cheminement professionnel de chacun des membres de son équipe;
- Appui le membre du personnel pour la préparation du plan de cheminement

professionnel;

- Organise au moins trois rencontres par année avec chaque membre de son équipe afin de revoir le plan de cheminement.
- Remet une copie du plan de cheminement professionnel au membre du personnel

3.3 Le membre du personnel

- Participe activement au processus du plan de cheminement professionnel;
- Élabore son plan de cheminement professionnel lequel comprends des objectifs, les stratégies et les mesures visant l'atteinte de ces objectifs, les pratiques et les compétences qui lui permettront de réaliser les objectifs établis ainsi que les méthodes et les indicateurs qui seront utilisés pour évaluer la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints;
- Effectuer les tâches et suivis nécessaires afin de rencontrer ses objectifs selon les échéances établies;
- Collaborer avec le superviseur immédiat qui effectuera le monitoring de l'atteinte des objectifs;
- Réviser son plan de cheminement professionnel de l'année précédente, revoir ses nouvelles connaissances acquises et ses progrès réalisés par rapport à l'année précédente;
- Mettre à jour au besoin pour l'année en cours;
- Discuter des révisions qui pourraient être apportées à son plan de cheminement professionnel avec son superviseur immédiat;

4. Processus à suivre :

4.1 Élaboration du plan de cheminement professionnel

Le plan de **cheminement professionnel** sera élaboré par le membre du personnel en collaboration avec son superviseur immédiat. Les objectifs du plan seront établis basés sur une auto-évaluation d'aspects donc le membre du personnel identifie comme étant des aspects à améliorés ou à développer.

Un gabarit en annexe (Annexe A) doit être utilisé pour appuyer le développement du plan de cheminement professionnel.

4.2 Rencontres du plan de cheminement professionnel

Les rencontres représentent un élément essentiel du plan de cheminement professionnel. Elles visent à assurer la formulation claire des attentes et à garantir au membre du personnel, le soutien et l'orientation dont il a besoin, et favorisent un climat de confiance et de collaboration dans lequel il peut satisfaire aux exigences du plan.

Trois rencontres doivent avoir lieu entre le superviseur immédiat et le membre du personnel non-syndiqué:

Première rencontre : Le superviseur immédiat appui le membre du personnel dans

l'élaboration du plan de cheminement professionnel.

Deuxième rencontre : Le superviseur immédiat et le membre du personnel discuteront des progrès réalisés par cette dernière en vue d'atteindre les objectifs énoncés dans le plan de cheminement professionnel, de discuter de tout autre renseignement ou mesure de soutien pertinent au plan ainsi que de modifier ce dernier au besoin.

Troisième rencontre : Le superviseur immédiat et le membre du personnel examineront les résultats des mesures prises par cette dernière pour atteindre les objectifs énoncés dans le plan de cheminement professionnel, discuteront des renseignements pertinents au plan et passeront en revue et mettront à jour le plan annuel si nécessaire.