

D-012-P PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Date d'approbation : le 28 mai 2012

Résolution : 138-06

Page 1 de 2

Le masculin et le singulier sont utilisés dans ce document dans le seul but d'alléger le texte. Partout où les mots « parent », « parents », « père » ou « mère » sont employés, les mots « tuteurs » et « tutrices » sont également compris.

1.0 PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales reconnaît que le perfectionnement professionnel du personnel est essentiel pour acquérir et maintenir les compétences professionnelles nécessaires dans l'atteinte de la vision, de la mission et des objectifs stratégiques du Conseil.

2.0 PORTÉE ET APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique s'applique aux catégories d'emploi suivantes :

- i) personnel de soutien scolaire,
- ii) personnel de soutien administratif, et
- iii) personnel cadre.

3.0 PRINCIPES DIRECTEURS

3.1 Maintien et développement des compétences

Le but premier du perfectionnement est de maintenir et d'optimiser la compétence de chaque membre du personnel employé dans l'exercice de ses fonctions.

3.2 Cheminement professionnel

Le Conseil reconnaît le désir légitime de changement et d'accompagnement. Il considère le perfectionnement comme un moyen concret de préparer son personnel dans l'atteinte d'objectifs personnels et professionnels.

3.3 Gestion des changements

Le perfectionnement est un outil privilégié dans la gestion des changements inhérents au milieu dynamique qui découlent de la mission du Conseil.

4.0 MODALITÉS D'APPLICATION

Par l'entremise de son Service des ressources humaines, le Conseil s'engage à :

- 4.1 assurer que les actions en matière de perfectionnement soient coordonnées et encadrées par la mission et la vision du Conseil;
- 4.2 encourager et soutenir le personnel dans sa démarche pour maintenir et optimiser ses compétences;



- 4.3 déterminer et préciser les rôles et les responsabilités des employés et des divers services;
- 4.4 offrir des formations adaptées à ses membres du personnel afin de développer leurs compétences, élargir leurs connaissances et optimiser leurs performance;
- 4.5 mettre en place les conditions nécessaires pour favoriser l'accès à coût abordable à des formations de qualité;
- 4.6 consulter le personnel et leurs superviseurs afin d'évaluer les besoins de formation des différentes catégories d'employés.

5.0 RESPONSABILITÉ

Il incombe à la direction de l'éducation du Conseil d'élaborer des directives administratives visant la mise en œuvre de la présente politique.