

PROGRAMME DE GESTION DU RENDEMENT

Commission de services
policiers

Le 28 octobre 2019



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

A Trusted Partner in Community Safety
Un partenaire fiable de la sécurité communautaire

ottawapolice.ca

SURVOL DE LA GESTION DU RENDEMENT



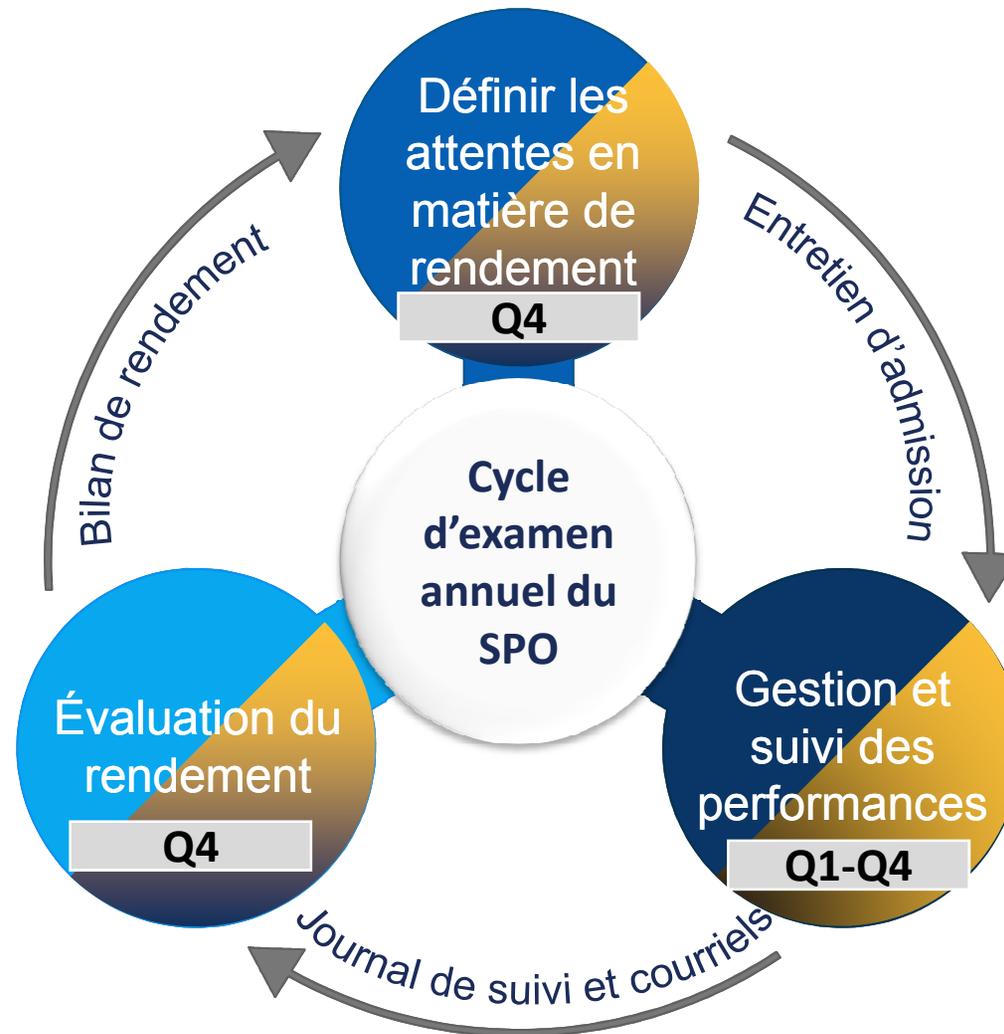
- § **Politique 3.19 — Politique de gestion du rendement :**
- § Le Service de police d'Ottawa (SPO) tient à faire valoir le dévouement et la contribution de tous ses membres. C'est pourquoi le Service a mis en place un programme obligatoire de gestion du rendement afin de mieux gérer et évaluer le rendement de ses membres et d'assurer leur perfectionnement.
- § **Quels sont les objectifs ?**
 - § Accompagner nos membres tout au long de leur carrière ;
 - § Déterminer les besoins et les possibilités de développement ;
 - § Fournir une rétroaction valable ;
 - § Adopter une approche objective et cohérente pour assurer la gestion du rendement.

POINTS SAILLANTS



- Descriptions d'emploi pour chaque poste ;
- Système de gestion des talents ;
- Évaluations annuelles du rendement, pour tous les membres assermentés et civils, à l'exception des nouvelles recrues en période stagiaire ;
 - Nouveau projet pilote de gestion du rendement des recrues ;
- Échelle d'évaluation en cinq (5) points.

CYCLE DU PROGRAMME DE GESTION DU RENDEMENT



RÉTROACTION SUR LE RENDEMENT



- Toute rétroaction au sujet du rendement d'un membre doit être communiquée régulièrement au membre en question, tout au long de l'année par le superviseur — qu'elle soit positive ou constructive.
- Dans l'éventualité où il y aurait les problèmes de rendement, les superviseurs sont tenus de :
 - Communiquer/régler toutes préoccupations avec les membres en personne et en temps opportun ;
 - Consigner par écrit les préoccupations relatives au rendement, soit par courriel ou par un journal de suivi ;
 - S'assurer que le membre participe activement à la résolution des problèmes de rendement survenus. Par leur engagement à l'égard des solutions, ces derniers augmentent leurs chances de réussite.

AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU PROGRAMME DE GESTION DU RENDEMENT



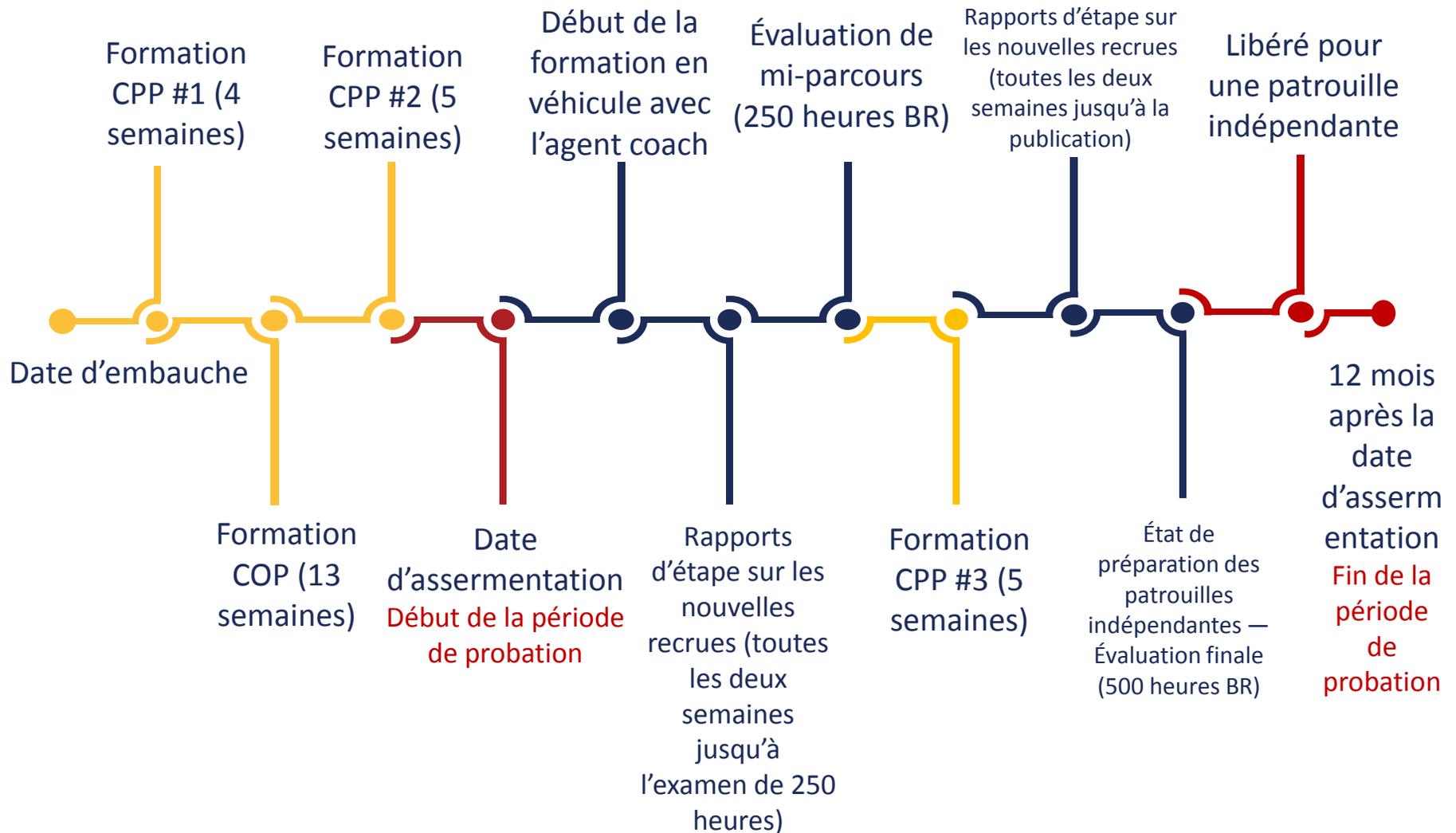
- Étalonnage du rendement des cadres supérieurs (BR 2019) ;
- Processus de gestion du rendement des nouvelles recrues.

PROCESSUS DE GESTION DU RENDEMENT DES NOUVELLES RECRUES



- Avant 2018
 - § Recrues évaluées à des intervalles de 250 heures et de 500 heures de rendement ;
 - § Mécanismes de suivi non cohérents pour les entraîneurs ;
 - § Manque de processus permettant de déterminer rapidement les problèmes de rendement.
- Après 2018
 - § Lancement du processus pilote en mai 2018 ;
 - § Rapports de progrès à toutes les deux semaines ;
 - § Outils d'évaluation cohérents ;
 - § Vérification interne effectuée en octobre 2019 ;
 - § Mise à jour du programme prévu une fois le projet pilote et la vérification achevés — vers le début de 2020.

NOUVELLES RECRUES



RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT COACH



- Un agent coach est formé pour assurer aux nouvelles recrues, un environnement semi-contrôlé dans lequel les nouveaux agents peuvent poursuivre leur apprentissage et appliquer les nouvelles compétences acquises.

L'agent coach est tenu de :	Méthodologie/Outils :
Définir clairement les attentes pour la nouvelle recrue.	Première rencontre avec l'agent coach
Communiquer de façon régulière sur le rendement au travail, les comportements appropriés et la conduite.	Entretien verbal
Documenter le rendement, y compris les observations positives et les préoccupations relatives aux performances tout au long de la période d'évaluation.	Journal de suivi des courriels
Consulter et communiquer avec le sergent et le CPP tout au long de la période d'évaluation.	<ul style="list-style-type: none">• Échanges verbaux• Courriels
Fournir des évaluations objectives du rendement, appuyées par des exemples, aux intervalles requis.	<ul style="list-style-type: none">• Évaluation de mi-parcours (250 BR)• Évaluation finale (500 heures BR)

OUTILS D'ÉVALUATION



Outil d'évaluation
Première rencontre et entretien avec l'agent coach
Nouvelle recrue — Formulaire d'examen de convocation
Nouvelle recrue — Rapport d'étape
Diverses pages WIKI (coach, rendement, court, etc.)
Plans de formation
Évaluation de mi-parcours (250 heures BR)
Évaluation finale (500 heures BR)

DÉTERMINATION DES BESOINS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT



- Formations offertes aux membres pour lesquels des difficultés de performance ont été identifiées :
 - Formation à la conduite automobile (CPP) ;
 - Formation RMS (CPP) ;
 - Formation aux scénarios PÉ — volet désescalade (CPP) ;
 - Formation linguistique (Greybridge Malkam) ;
 - Cours et évaluation des politiques et des procédures (RCDSP, Intranet).

QUESTIONS



?