

POLITIQUE

D-011-P ÉVALUATION DU RENDEMENT DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION

Date d'approbation : le 5 décembre 2011 Résolution : 127-11
Date de révision : le 19 novembre 2015 Résolution : 161-10
Date de révision : le 12 novembre 2020 Résolution : 192-04

Page 1 de 3

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte

1.0 ÉNONCÉ

Conformément à la *Loi sur l'éducation*, le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales considère l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation comme une activité essentielle au sein de son organisme puisque celle-ci assure un leadership critique dans la mise en place de pratiques, de procédures et de structures administratives qui favorisent le développement complet des élèves et leur bien-être, l'offre de programmes d'enseignement efficaces et appropriés aux élèves, le leadership participatif du personnel, un climat propice, l'engagement des parents et des partenaires et la gestion efficace des ressources du Conseil. Le Conseil reconnaît l'importance du leadership dans les écoles et au niveau du système dans la poursuite de l'amélioration des résultats des élèves.

2.0 BUTS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation du rendement de la direction de l'éducation a pour but d'évaluer la contribution de la direction de l'éducation à la poursuite de la mission et de la vision du Conseil, la mise en œuvre de la planification stratégique pluriannuelle, les priorités annuelles et ses obligations au terme de la *Loi sur l'éducation*. L'évaluation du rendement est aussi une occasion d'échanges et de rétroactions constructives entre la personne évaluée et l'évaluateur. L'évaluation du rendement a pour but de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de l'individu dans une démarche structurée qui permet d'influencer le leadership et les aptitudes nécessaires à améliorer l'école catholique de langue française et le Conseil. La démarche permet également de renforcer le rendement satisfaisant ou d'identifier des pistes d'amélioration, le cas échéant.

3.0 CYCLE D'ÉVALUATION

- 3.1 Le Conseil est responsable de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation.
- 3.2 L'évaluation de la direction de l'éducation se déroulera sur un cycle déterminé selon la durée du cycle de la planification stratégique pluriannuelle :
 - a) Les premières années du cycle seront des années d'évaluations formatives; celles-ci comprennent une révision de la planification stratégique et des priorités prévues pour l'année en cours.
 - b) La dernière année du cycle sera une évaluation sommative aux fins de remettre un rapport à la direction de l'éducation et de classer celui-ci à son dossier d'employé. L'évaluation sommative inclut ce qui est prévu annuellement en plus d'un questionnaire portant sur les compétences et les habiletés de leadership.
- 3.3 Au cours de chaque année du cycle d'évaluation, il y aura un minimum de trois rencontres entre la direction de l'éducation et l'évaluateur pour discuter du plan de rendement de la direction de l'éducation.
- 3.4 L'évaluation du rendement de la direction de l'éducation nouvellement nommée sera modifiée. La première année en poste sera une année d'évaluation sommative.
- 3.5 Le Conseil à sa discrétion peut modifier le cycle d'évaluation afin de passer à une année d'évaluation sommative.

4.0 PROCESSUS D'ÉVALUATION

- 4.1 Au cours des premières années du cycle d'évaluation, la présidence et la vice-présidence du Conseil avec la direction de l'éducation coordonnent les étapes de l'évaluation formative.
- 4.2 Au cours de la dernière année du cycle d'évaluation, le Conseil établit un comité composé de trois membres : la présidence, la vice-présidence et un troisième conseiller scolaire. Ce comité est chargé de coordonner les étapes de l'évaluation sommative.
- 4.3 La présidence du Conseil préside les comités précités et en est la porte-parole principale auprès de la direction de l'éducation pour toutes questions relevant de l'évaluation de son rendement.

- 4.4 Les réunions du comité sont toujours à huis clos et en présence de la direction de l'éducation à moins qu'il ne soit question de la rédaction du « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » et de l'établissement de la cote de rendement. Dans un tel cas, la direction de l'éducation est invitée à se retirer, mais demeure sur les lieux de la rencontre; elle est rappelée à la rencontre à la fin des discussions pour recevoir de la présidence une synthèse des commentaires et des suggestions.
- 4.5 Toute documentation préparée par la direction de l'éducation ou le comité du Conseil, traitant de la personne directement ou indirectement, est confidentielle et la distribution de celle-ci est limitée et contrôlée. Une fois remplis, les outils d'évaluation portent la mention « Un document confidentiel relatif à l'emploi – ne pas distribuer, ne pas copier ».
- 4.6 À la fin du cycle d'évaluation, seul le « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » comprenant une cote de rendement est conservé au dossier de l'employé. Une copie de ce rapport final est également remise à la direction de l'éducation. Toute autre documentation utilisée pour le processus d'évaluation est conservée sous clé avec accès limité au Service des ressources humaines pour la période de temps prévue dans le calendrier de conservation des documents selon la politique pertinente.
- 4.7 Le processus d'évaluation est sujet à la *Loi sur l'éducation* et les règlements qui en découlent, aux politiques du Conseil et aux principes de justice naturelle.
- 4.8 Au besoin, et par entente mutuelle avec la direction de l'éducation, le Conseil peut avoir recours à un expert-conseil externe (acceptable aux deux parties) pour l'aider dans les différentes étapes de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation, en particulier, pour l'année 4 du cycle (évaluation sommative).

5.0 RÉFÉRENCES

ONTARIO. *Loi sur l'Éducation, L.R.O. 1990, Chapitre E.2*