

Politique

N°3115

Domaine : Ressources humaines

En vigueur : Le 24 septembre
2011

Révisée le : Le 28 mai 2016

ÉVALUATION DU RENDEMENT DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION

1. PRÉAMBULE

Attendu que le Conseil considère l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation comme une activité essentielle au sein de son organisme;

Attendu que la direction de l'éducation 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 de leur bien-être;

Attendu que 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;

Il est résolu que 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, ses priorités annuelles et ses obligations au terme de la *Loi sur l'éducation*, aux lois du travail de l'Ontario et la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et en lien avec la politique n° 3116 « Rôle et responsabilités de la direction de l'éducation ».

2.

CYCLE D'ÉVALUATION

2.1 L'évaluation de la direction de l'éducation se déroulera sur un cycle de trois ans :

2.1.1 les années 1 et 2 du cycle seront des évaluations formatives;

2.1.2 l'année 3 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.

2.2 Les annexes présentent les étapes du processus d'évaluation sur un cycle de trois ans.

2.3 L'évaluation au cours des années 1 et 2 du cycle (évaluation formative) se fait en utilisant le formulaire n°2057 « Plan de rendement de la direction de l'éducation » pour la période correspondante à l'année financière du Conseil (septembre à août).

2.4 L'évaluation du rendement au cours de l'année 3 du cycle (évaluation sommative) se fait en utilisant le formulaire n° 2057 « Plan de rendement de la direction de l'éducation » et avec l'aide du formulaire n° 2059 « Questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation ». Le formulaire n° 2060 « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » est rempli à la fin de l'année 3 du cycle d'évaluation.

2.5 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 ou l'évaluatrice pour discuter du Plan de rendement de la direction de l'éducation. Selon le genre d'évaluation (formative ou sommative), l'évaluateur ou l'évaluatrice sera la présidence et la vice-présidence du Conseil ou le Comité d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation, ci-après le « comité ».

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

3.1 Le Conseil est responsable de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation.

3.2 Au cours des années 1 et 2 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.

3.3 Au cours de la 3e année du cycle d'évaluation, le Conseil établit le comité composé de quatre membres : la présidence, la vice-présidence et deux conseillères ou conseillers. Ce comité est chargé de coordonner les étapes de l'évaluation sommative.

3.4 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.

- 3.5** Les réunions du Conseil ou du comité sont toujours à huis clos et en présence de la direction de l'éducation à moins qu'il 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.
- 3.6** 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 ».
- 3.7** 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 détruite après avoir été examinée par la personne évaluée.
- 3.8** 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.
- 3.9** Au début d'un cycle d'évaluation, le Conseil ou le comité et la direction de l'éducation peuvent, par entente mutuelle, discuter de l'ajout d'outils tels questionnaires, sondages, autoévaluation et autres ressources, quitte à allonger le cycle d'évaluation en cours ou à réduire l'envergure de celui-ci.

ANNEXES

- Annexe 1 : Étapes de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation sur un cycle de 3 ans
- Annexe 2 : Cadre de leadership publié par l'institut de leadership en éducation de l'Ontario

FORMULAIRES

Formulaire n° 2057 « Plan de rendement de la direction de l'éducation »

Formulaire n° 2058 « Directives à l'intention des personnes invitées à remplir le questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation »

Formulaire n° 2059 « Questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation »

Formulaire n° 2060 « Rapport sommatif de l'évaluation de la direction de l'éducation »