

PLAN DE RENDEMENT DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION Année scolaire 2026-2027

DIRECTEUR DE L'ÉDUCATION :	Jérémie Lepage
DATE D'ENTRÉE EN FONCTION :	Le 1^{er} janvier 2024
CYCLE D'ÉVALUATION :	1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2027
ÉVALUATION À 360 DEGRÉS :	Requise au cours du cycle 2026-2027
ADOPTION DU PLAN DE RENDEMENT :	Adopté le 30 juin 2026, par voie de la résolution no 26-194

Le CSCDGR met à jour le Plan de rendement 2026-2027 de la direction de l'éducation en conformité avec le Règlement 83/24, aux orientations du Plan stratégique 2025-2030 ainsi qu'aux objectifs stratégiques qui en découlent.

Objectifs visés par le Règlement	Méthodes / Mesures
1. ATTENTES EN MATIÈRE DE GESTION	
<i>La direction de l'éducation mettra en œuvre, au cours du cycle d'évaluation, des mesures concrètes visant à atteindre les objectifs de gestion ci-dessous. L'efficacité de ces mesures sera évaluée à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.</i>	
1.1 Faire progresser les priorités provinciales en éducation en matière de rendement des élèves énoncées dans le Règlement de l'Ontario 224/23 (Priorités provinciales en éducation – rendement des élèves)	• Mise en œuvre du Cadre de performance 2026-2027 du CSCDGR, incluant notamment : ○ Amélioration des résultats aux tests provinciaux ○ Amélioration des résultats des bulletins scolaires ○ Mise en œuvre du Plan pour la réussite des élèves (PRÉ) ○ Mise en œuvre du Plan d'action pour la réussite en mathématiques (PARM) ○ Mise en œuvre du Plan d'action pour la réussite en littératie (PARL) du CSCDGR ○ Taux de satisfaction aux enquêtes menées auprès des élèves et des parents (sondages internes) • Conformité à la politique 3.3 – Traitement des élèves, des parents, des tutrices et des tuteurs
1.2 Gérer les ressources humaines, en capital et fiscales, pour atteindre les objectifs énoncés dans le plan pluriannuel du Conseil visé à l'alinéa 169.1 (1) f) de la <i>Loi sur l'éducation</i> .	• Conformité aux rapports de monitoring relatifs à : ○ Politique 3.1 – Planification financière et budgétisation ○ Politique 3.2 – Situation et activités financières ○ Politique 3.4 – Traitement du personnel et des bénévoles ○ Politique 3.5 – Embauchage, rémunération et avantages sociaux
1.3 Promouvoir un lieu de travail sain et inclusif grâce à des systèmes efficaces de	• Conformité aux rapports de monitoring relatifs à : ○ Politique 3.4 – Traitement du personnel et des bénévoles

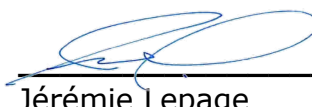
Objectifs visés par le Règlement	Méthodes / Mesures
sélection et de surveillance du personnel	○ Politique 3.5 – Embauchage, rémunération et avantages sociaux • Analyse des sondages internes menés auprès des membres du personnel
1.4 Créer et maintenir des relations respectueuses et collaboratives avec les élèves, les parents, les membres du personnel, les collectivités desservies par le conseil scolaire, les partenaires et les intervenants communautaires, le personnel du Ministère et le ministre.	• Conformité aux rapports de monitoring relatifs à : ○ Politique 3.3 – Traitement des parents et des élèves ○ Politique 3.4 – Traitement du personnel et des bénévoles • Sondages internes menés auprès des élèves, des parents, du personnel et des partenaires externes. • Une évaluation à 360 degrés sera réalisée conformément aux exigences du Règlement de l'Ontario 83/24.
1.5 Faire preuve d'un leadership qui favorise le maintien ou l'amélioration de la réputation du Conseil et de la confiance du public à son égard.	• Conformité aux rapports de monitoring relatifs à : ○ Politique 3.3 – Traitement des élèves, des parents, des tutrices et des tuteurs : Sondage de satisfaction, plaintes ○ Politique 3.4 – Traitement du personnel et des bénévoles : Taux de rétention et de recrutement du personnel, plaintes et griefs ○ Politique 3.1 – Planification financière et budgétisation : Recrutement et rétention des élèves
1.6 Assurer la conformité aux lois applicables, aux politiques et lignes directrices du ministère et aux mandats du conseil.	• Conformité au rapport de monitoring relatif à : ○ Politique 3.0 – <i>Contraintes globales à la direction de l'éducation</i> présentant un sommaire de la conformité à l'ensemble des limites opérationnelles. • Attestation de conformité déposée annuellement au Comité de vérification.
2. ATTENTES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCE ET DE LEADERSHIP	
<i>Les compétences et pratiques de leadership décrites ci-dessous ont été identifiées comme essentielles pour atteindre les objectifs de gestion énoncés à l'item 1. Conformément au paragraphe 287.6 (1) de la Loi sur l'éducation, ces compétences sont alignées sur les lignes directrices ministérielles. Pour chacune, au moins une mesure concrète est prévue afin de favoriser l'amélioration continue des capacités de la direction de l'éducation au cours du cycle d'évaluation.</i>	
2.1 Assumer pleinement le rôle de direction de l'éducation et secrétaire-trésorier en assurant une saine gouvernance et en mettant en place des méthodes et des outils favorisant l'amélioration continue de la performance organisationnelle du Conseil.	• Poursuivre l'amélioration des outils de gouvernance et la mise en œuvre des directives administratives pertinentes en lien avec les politiques. <i>Cette démarche vise à consolider la capacité de leadership organisationnel de la direction de l'éducation.</i>
2.2 Assurer une représentation accrue aux diverses activités communautaires ainsi qu'auprès des	• Mettre en place un calendrier structuré de participation aux rencontres des communautés scolaires, des organismes communautaires et des comités sur lesquels des bénévoles siègent.

Objectifs visés par le Règlement	Méthodes / Mesures
bénévoles siégeant aux différents comités (CCES, CPP, CV, conseils d'école) afin de soutenir l'établissement de relations de confiance et de collaboration au sein des communautés scolaires et avec les partenaires externes.	<i>Cette initiative vise à améliorer les pratiques de leadership relationnel et mobilisateur de la direction de l'éducation.</i>
2.3 Poursuivre un leadership stratégique dans la mise en œuvre du nouveau consortium de transport EnRoute	• Veiller au maintien d'une offre de services de transport différenciée et bonifiée pour les élèves du CSCDGR au sein de la nouvelle structure du Consortium. <i>Cette mesure soutient le développement du leadership stratégique dans un contexte de transformation organisationnelle.</i>
3. ATTENTE EN MATIÈRE DE RÉSULTATS	
<i>La direction de l'éducation doit démontrer, de manière documentée, qu'elle a mis en œuvre les mesures prévues au Plan de rendement et qu'elle a contribué de façon significative à l'atteinte des objectifs de gestion énoncés à l'item 1. Cette démonstration repose sur des données probantes, tant qualitatives que quantitatives, ainsi que sur un processus d'auto-évaluation.</i>	
3.1 Établir si la direction de l'éducation a réussi ou non à mettre en œuvre les mesures énoncées dans le Plan de rendement au cours du cycle d'évaluation.	• Conformité démontrée sur l'ensemble des rapports de monitoring, appuyée de preuves d'amélioration continue de la performance du CSCDGR.
3.2 Mesurer, de façon qualitative et quantitative, le taux de réalisation des objectifs énoncés à l'objectif 1.	• Résultats au Cadre de performance et d'imputabilité, démontrant les progrès réalisés.
4. ATTENTES EN MATIÈRE DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	
<i>La direction de l'éducation doit démontrer son engagement envers l'amélioration continue de ses compétences professionnelles et de son leadership, notamment en lien avec les objectifs de gestion identifiés à l'item 1 et les exigences légales prévues à l'article 287.6 (1) de la Loi sur l'éducation.</i>	
4.1 Activités de perfectionnement professionnel que la direction de l'éducation entreprendra au cours du cycle d'évaluation.	• La direction de l'éducation participera à des activités de perfectionnement professionnel en lien avec ses fonctions stratégiques, administratives et pédagogiques. <i>Ces activités seront consignées dans le rapport d'activités mensuel de la direction de l'éducation déposé au Conseil élu.</i>
4.2 Compétences et pratiques de leadership mentionnées à l'objectif 1.2 doivent être décrites conformément aux	• Les compétences et pratiques de leadership liées à la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, doivent être décrites conformément aux lignes directrices émises par le

Objectifs visés par le Règlement	Méthodes / Mesures
lignes directrices données par le ministre en vertu du paragraphe 287.6 (1) de la Loi sur l'éducation.	ministre en vertu du paragraphe 287.6 (1) de la Loi sur l'éducation. <i>Les activités de perfectionnement professionnels soutenant le développement de ces compétences seront également détaillées dans le rapport mensuel de la direction de l'éducation déposé au Conseil élu.</i>
5. ATTENTES EN MATIÈRE DE MISE À JOUR DU PLAN DE RENDEMENT	
<i>Cette attente précise ce que doit contenir la mise à jour du Plan de rendement, exigée par les articles 5 ou 6 du Règlement. Il s'agit d'un mécanisme de reddition de comptes structuré qui oblige la direction de l'éducation à faire le point sur l'exécution et l'impact des mesures prévues.</i>	
5.1 La mise à jour du plan de rendement exigée par l'article 5 ou 6 comprend ce qui suit : a) Une confirmation des mesures, parmi celles qui sont visées pour l'application des objectifs 1.1, 1.2 et 1.4, qui ont été mises en œuvre par la direction de l'éducation au cours du cycle d'évaluation. b) Une description de la façon dont chaque mesure mise en œuvre a contribué à atteindre les objectifs énoncés aux objectifs 1.1 et 1.4, selon le cas. c) Pour chaque mesure qui n'a pas été mise en œuvre par la direction de l'éducation, les motifs pour lesquels elle ne l'a pas été.	Les éléments suivants devraient permettre de répondre à ces exigences : • Des rapports de monitoring, notes d'information et rapports mensuels sont remis au Conseil tout au long de l'année. • Le Cadre de performance sert de tableau de bord pour mesurer l'atteinte (ou non) des objectifs. • Un rapport d'évaluation documente les mesures non réalisées et les motifs de non-exécution. • Le Plan de rendement est actualisé annuellement pour intégrer les ajustements nécessaires.
5.2 La présidence du Conseil soumet un avis écrit au ministre de l'Éducation et l'administration dépose la documentation aux archives du Conseil.	• Le Plan de rendement de la direction de l'éducation sera fourni au ministre de l'Éducation avant le 15 août 2026 et publié par la suite sur le site Web du CSCDGR.



Roger Grégoire
Président du Comité d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation et président du CSCDGR



Jérémie Lepage
Directeur de l'éducation et secrétaire-trésorier