



Approuvée : le 11 décembre 1999

Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014

Modifiée : le 25 septembre 2004, le 29 avril 2006 , le 24 juin 2009, le 11 février 2014

Page 1 de 4

Préambule

À titre d'agent d'éducation en chef et de chef de service administratif du conseil, le directeur de l'éducation est le chef de file de l'amélioration du rendement et du bien-être des élèves, ainsi que de la croissance et de la réussite de l'organisation.

En vertu de la *Loi sur l'éducation*, le conseil élu doit :

- surveiller et évaluer le rendement du directeur de l'éducation du conseil, ou de l'agent de supervision qui en exerce les fonctions, à l'égard de ce qui suit :
 - l'exercice des fonctions que lui attribuent la Loi, les politiques ou lignes directrices établies en vertu de celle-ci ou les règlements, y compris les fonctions relativement au plan stratégique pluriannuel du conseil;
 - l'exercice des autres fonctions que lui attribue le conseil.

Le CSPGNO adopte un processus d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation qui vise les objectifs suivants :

- Assurer la responsabilisation requise pour l'exercice d'un leadership efficace fondé sur l'éthique et pour la saine gestion du conseil scolaire;
- Offrir à la direction de l'éducation une rétroaction concrète de la part du conseil élu au sujet de son rendement, qui peut ensuite servir de fondement à son cheminement professionnel.



Approuvée : le 11 décembre 1999

Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014

Modifiée : le 25 septembre 2004, le 29 avril 2006 , le 24 juin 2009, le 11 février 2014 Page 2 de 4

Le processus d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation s'harmonise avec les trois priorités du ministère de l'Éducation :

- ✓ Augmenter les niveaux de rendement des élèves
- ✓ Réduire les écarts de rendement entre les élèves
- ✓ Accroître la confiance de la population dans l'éducation publique

Le processus est également harmonisé avec les priorités inscrites au plan stratégique pluriannuel du CSPGNO et avec le plan d'amélioration du conseil (PAC).

L'évaluation du rendement de la direction de l'éducation s'appuie sur les éléments suivants :

- la description des rôles et responsabilités de la direction de l'éducation ¹
- les pratiques de leadership du Cadre de leadership de l'Ontario 2013
- les objectifs annuels de la direction de l'éducation
- un plan opérationnel annuel - découlant de la mise en œuvre du plan stratégique pluriannuel (PSP) du conseil et du plan d'amélioration du conseil scolaire (PAC)

Le processus d'évaluation est fondé sur des principes de collaboration, d'apprentissage et d'amélioration continue dans un climat de confiance et de dialogue professionnel.

¹ Référence : Ligne de conduite D-015



Approuvée : le 11 décembre 1999

Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014

Modifiée : le 25 septembre 2004, le 29 avril 2006 , le 24 juin 2009, le 11 février 2014

Page 3 de 4

Comité d'évaluation

Le Comité d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation est composé de trois conseillers et conseillères scolaires dont le mandat est le suivant :

- Développer ou revoir le processus d'évaluation
- Évaluer annuellement le rendement de la direction de l'éducation
- Soumettre annuellement les conclusions et les recommandations au conseil élu dans une perspective d'amélioration continue et de cheminement professionnel de la direction de l'éducation
- Assurer la confidentialité et la disposition des documents
- Réviser les objectifs en cas de crise ou de changement majeur dans l'organisation
- Réviser au moins tous les trois ans le processus d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation.

Les travaux du comité doivent demeurer confidentiels, seules les conclusions et recommandations sont présentées au conseil élu.

Processus en cas de désaccord

La présidence du conseil agit à titre d'instance d'appel en cas de désaccord ou de conflit au sein du Comité ou entre le Comité et la direction de l'éducation relativement au processus ou aux résultats de l'évaluation du rendement. L'une ou l'autre des parties peut solliciter l'aide de la présidence du conseil pour les accompagner dans la résolution du différend. En cas de non résolution du conflit ou du désaccord, les parties peuvent, d'un commun accord, faire appel à une ressource externe en médiation.



Approuvée : le 11 décembre 1999

Révisée (Comité LDC) : le 11 février 2014

Modifiée : le 25 septembre 2004, le 29 avril 2006 , le 24 juin 2009, le 11 février 2014 Page 4 de 4

Cycle d'évaluation

Le processus d'évaluation prévoit une période d'évaluation de 12 mois dans un cycle d'évaluation de deux ans soit, une année d'évaluation formative et une année d'évaluation sommative. Le processus d'évaluation est décrit dans une ligne directrice du conseil élu.

Au cours de l'année d'évaluation sommative du rendement, le comité d'évaluation entreprend une cueillette d'information auprès des membres du conseil élu à l'aide d'un questionnaire axé sur des pratiques de leadership et les rôles et responsabilités de la direction de l'éducation.

Références légales

- *La Loi sur l'éducation*
- *Les règlements de l'Ontario*

RÉVISION

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici trois (3) ans ou au besoin.