politique GOU 21.0

Domaine : **Gouvernance** En vigueur le 30 mars 2010 (SP-10-15)

Révisée hors cycle le 25 février 2025 (25-20)

*L’usage du masculin a pour but d’alléger le texte.*

évaluation du rendement de la direction de l’éducation

1. ÉnoncÉ

Le Conseil scolaire catholique Nouvelon (Conseil) établit un processus pour l’évaluation du rendement de la direction de l’éducation conformément à la *Loi sur l’éducation de l’Ontario* (Loi) et au [Règlement 83/24 : Évaluation du rendement des directeurs de l’éducation](https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r24083) (Règlement). L’évaluation du rendement est une pratique à renforcer qui veut une appréciation du travail accompli qui tient compte des contributions de la direction de l’éducation, de ses responsabilités et de ses mandats, de ses attentes en fait d’objectifs, de ses connaissances, de ses comportements, de ses habiletés professionnelles ainsi que des résultats obtenus.

1. Principes directeurs
   1. L’évaluation du rendement de la direction de l’éducation a pour but d’évaluer sa contribution à la réalisation de la mission et la vision du Conseil, la planification stratégique, les priorités annuelles et les obligations au terme des lois et des règlements. C’est une occasion d’avoir un échange constructif à son égard.
   2. L’évaluation du rendement favorise épanouissement personnel et professionnel de la direction de l’éducation dans une démarche structurée qui permet d’influencer le leadership et les aptitudes nécessaires à améliorer le système d’éducation catholique de langue française. La démarche permet ainsi à renforcer le rendement satisfaisant ou à identifier des pistes d’amélioration.
2. cycle d’évaluation
   1. L’évaluation du rendement de la direction de l’éducation s’échelonne sur un cycle de trois ans.
   2. Les exigences varient selon la date d’entrée en fonction de la direction de l’éducation. Les mesures à prendre au cours d’un cycle d’évaluation intérimaire sont précisées à l’article 6 du Règlement de l’Ontario 83/24.
   3. Les étapes suivantes sont effectuées annuellement selon les échéanciers :
      1. 15 mai : Formation du comité d’évaluation
      2. 31 juillet : Élaboration du plan de rendement
      3. 15 août : Avis concernant le plan de rendement
      4. 11 au 31 janvier : Évaluation en milieu d’année
      5. 30 avril : Observations communiquées tous les deux ans
      6. 30 juin : Rédaction d’une ébauche du rapport d’évaluation du rendement
      7. 31 juillet : Examen de l’ébauche du rapport d’évaluation du rendement
      8. 15 août : Version finale du rapport d’évaluation du rendement
3. processus d’évaluation
   1. Le comité chargé d’effectuer les évaluations du rendement est composé d’au moins trois et d’au plus sept membres du Conseil, dont un est élu par la majorité des membres du comité pour agir à titre de présidence.
   2. Les cycles d’évaluation sont du 1er juillet au 30 juin de l’année civile suivante.
   3. Les mesures à prendre sont détaillées dans les tableaux présentés dans le Règlement.
   4. Les réunions du comité sont toujours tenues en séance à huis clos.
   5. Le plan de rendement doit être élaboré et comprendre les éléments suivants qui servent de mesures que la direction de l’éducation met en œuvre au cours de son cycle d’évaluation pour atteindre chacun des objectifs suivants :
      1. faire progresser les priorités provinciales en éducation en matière de rendement des élèves selon le [Règlement de l’Ontario 224/23 : Priorités provinciales en éducation  
         – rendement des élèves](https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/230224#:~:text=224%2F23%20%3A%20PRIORIT%C3%89S%20PROVINCIALES%20EN%20%C3%89DUCATION%20%2D%20RENDEMENT%20DES%20%C3%89L%C3%88VES,-en%20vertu%20de&text=P%C3%A9riode%20de%20codification%20%3A%20du%2028,fran%C3%A7aise%20d'un%20r%C3%A8glement%20bilingue.) ;
      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 Loi ;](https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90e02#BK147)
      3. promouvoir un lieu de travail sain et inclusif grâce à des systèmes efficaces de sélection et de surveillance du personnel ;
      4. créer et maintenir des relations respectueuses et de collaboration avec les élèves, les parents, les membres du personnel, les collectivités desservies par le Conseil, les partenaires et les intervenants communautaires, le personnel du ministère et le ministre ;
      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 ;
      6. assurer la conformité aux lois applicables, aux politiques et aux lignes directrices du ministère et aux mandats du Conseil.
   6. Toute documentation préparée par la direction de l’éducation ou le comité, 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 ». La documentation doit être conservée pendant au moins six ans à compter de la date de l’ébauche du rapport d’évaluation du rendement.
   7. Le comité attribue l’une des notes suivantes à la direction de l’éducation :
      1. Satisfait à toutes les attentes.
      2. Satisfait à la plupart des attentes.
      3. Satisfait à certaines attentes.
      4. Ne satisfait pas aux attentes.
   8. À la fin du cycle d’évaluation, seule la version finale du « Rapport d’évaluation du rendement » comprenant une note est conservé au dossier de l’employé. Une copie du rapport est remise à la direction de l’éducation. Toute autre documentation utilisée dans le processus d’évaluation est détruite.
   9. Au cours du premier cycle d’évaluation complet et tous les deux cycles d’évaluation complets par la suite, le Conseil veille à qu’une entité qui compte au moins cinq ans d’expérience à effectuer des évaluations de rendement **360 degrés** pour les cadres prenne les mesures suivantes.
      1. Les personnes suivantes sont demandées leurs observations au sujet du rendement de la direction de l’éducation et un rapport écrit est rédigé résumant leurs observations :
         1. chaque membre du Conseil ;
         2. chaque élève conseiller ;
         3. chaque membre de tous les comités prévus par la Loi, comités spéciaux ou autres comités du Conseil ;
         4. chaque membre du personnel qui relève directement de la direction de l’éducation ;
         5. un représentant nommé par chaque association d’employés locale qui représente les employés du Conseil ;
         6. un échantillon représentatif des partenaires et intervenants communautaires que désigne le comité, avec les observations.
4. références
   1. [Règlement de l’Ontario 83/24 : Évaluation du rendement des directeurs de l’éducation](https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r24083)
   2. [Une gouvernance efficace : Guide à l’intention des conseils scolaires, de leurs membres,  
      des directions de l’éducation et des communautés 2022-2026](https://afocsc.org/wp-content/uploads/2019/10/Guide_gouvernance-AFOCSC-FINAL.pdf)