

Domaine : **Administration**

Politique : [GOU 31.0 Engagement envers l'employé](#)

En vigueur le 22 novembre 2010 (CA)
Révisée le 25 septembre 2017 (CF)

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

ÉVALUATION DU RENDEMENT DE LA SURINTENDANCE

1. ÉNONCÉ

Conformément à la *Loi sur l'éducation*, le Conseil scolaire catholique Nouvelon (Conseil) considère l'évaluation du rendement de la surintendance comme une activité essentielle au sein de son organisme parce qu'elle 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 ou tuteurs 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. Le modèle d'évaluation du rendement de la surintendance s'inspire du « Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision d'écoles catholiques de langue française ». Il favorise une démarche basée sur la transparence et le respect mutuel entre la direction de l'éducation et les surintendances.

2. BUTS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation du rendement de la surintendance a pour but d'évaluer la contribution de la surintendance à la poursuite de la mission et la vision du Conseil, son plan stratégique pluriannuel, ses priorités annuelles et ses obligations au terme de la *Loi sur l'éducation*. L'évaluation du rendement est aussi une occasion de dialoguer, d'échanges et de rétroaction constructive entre la personne évaluée et l'évaluateur. L'évaluation du rendement a pour but de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de la personne dans une démarche structurée qui permet d'influencer le leadership et les aptitudes nécessaires pour améliorer le conseil scolaire catholique de langue française et ses écoles. La démarche permet également de renforcer le rendement satisfaisant ou d'identifier des pistes d'amélioration, le cas échéant.

3. CYCLE D'ÉVALUATION

- 3.1. L'évaluation de la surintendance se déroulera sur un cycle de cinq (5) ans :
 - 3.1.1. les années 1, 2, 3 et 4 du cycle seront des évaluations formatives ;
 - 3.1.2. l'année 5 du cycle sera une évaluation sommative aux fins de remettre un rapport à la surintendance et de classer celui-ci à leur dossier d'employé.

- 3.2. Le « Guide d'évaluation du rendement de la surintendance » ADN 1.9.1 présente les étapes du processus d'évaluation sur un cycle de cinq (5) ans et les outils (annexes) pour réaliser l'évaluation.
- 3.3. L'évaluation au cours des années 1 à 4 du cycle (évaluation formative) se fait en utilisant le formulaire « Plan de rendement de la surintendance » prévue à l'Annexe 2 pour la période correspondante à l'année scolaire (septembre à août).
- 3.4. L'évaluation du rendement au cours de l'année 5 du cycle (évaluation sommative) se fait en utilisant le formulaire « Plan de rendement de la surintendance » prévue à l'Annexe 2 et avec l'aide du « Questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la surintendance » prévu à l'Annexe 3. Le formulaire « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la surintendance » prévue à l'Annexe 4 est rempli à la fin de l'année 5 du cycle d'évaluation.
- 3.5. Au cours de chaque année du cycle d'évaluation, il y aura un minimum de trois rencontres entre la direction de l'éducation et la surintendance pour discuter du Plan de rendement de la surintendance. Selon le genre d'évaluation (formative ou sommative), l'évaluateur sera la direction de l'éducation.

4. PROCESSUS D'ÉVALUATION

- 4.1. La direction de l'éducation est responsable de l'évaluation du rendement de la surintendance.
- 4.2. Toute documentation préparée par la surintendance, traitant de la personne directement ou indirectement, est confidentielle. Une fois remplis, les outils d'évaluation portent la mention « Un document confidentiel relatif à l'emploi – ne pas distribuer, ne pas copier ».
- 4.3. À la fin du cycle d'évaluation, seul le « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la surintendance » comprenant une cote de rendement est conservé au dossier de l'employé. Une copie de ce rapport final est également remise à la surintendance. Toute autre documentation utilisée pour le processus d'évaluation est détruite après avoir été examinée par la personne évaluée.
- 4.4. 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.
- 4.5. Au début d'un cycle d'évaluation, la direction de l'éducation peut, par entente mutuelle avec la surintendance, 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.

5. LES OUTILS

Le **Guide d'évaluation du rendement de la surintendance** comprend les annexes suivantes :

Annexe 1

Étapes de l'évaluation du rendement de la surintendance sur un cycle de 5 ans

ÉVALUATION FORMATIVE (années 1 à 4 du cycle d'évaluation)

Annexe 2

Plan de rendement de la surintendance

ÉVALUATION SOMMATIVE (année 5 du cycle d'évaluation)

Annexe 3

Directives et questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la surintendance

Annexe 4

Rapport sommatif de l'évaluation de la surintendance

Annexe 5

Le leadership au niveau du conseil scolaire catholique de langue française publié par l'Institut de leadership en éducation de l'Ontario

Annexe 6

Ressources personnelles en leadership publié par l'Institut de leadership en éducation de l'Ontario