

Gestion de la performance individuelle de la direction de l'éducation

RÉSOLUTION 258-11 251-12 57-15
Date d'adoption : 20 décembre 2011 18 décembre 2012 24 mars 2015
En vigueur : 20 décembre 2011 18 décembre 2012 24 mars 2015
Révisée le :
À réviser avant :

Directive administrative et date d'entrée en vigueur : Sans objet

PRÉAMBULE

1. Le cadre de gestion de la performance individuelle sert à établir un schéma des responsabilités qui incombent à la direction de l'éducation afin d'atteindre les résultats stratégiques du Conseil.
2. Il permet de présenter les rôles et responsabilités exercés par la direction de l'éducation dans un ensemble cohérent de résultats spécifiques, lesquels contribuent à atteindre les résultats stratégiques du Conseil.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE SUR LE CADRE DE GESTION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

3. La politique sur le cadre de gestion de la performance individuelle permet à la direction de l'éducation de s'acquitter de son engagement dans la réalisation de la mission et de la vision du Conseil et d'assurer sa reddition de comptes en vertu *de la Loi sur l'éducation*.
4. L'entente de rendement a pour objectifs de :
 - a) mesurer la performance de la direction de l'éducation et les progrès réalisés;
 - b) rendre efficace et efficiente la gestion du Conseil; et
 - c) monitorer le rendement de la direction de l'éducation et suggérer des améliorations.

EXIGENCES DE LA POLITIQUE

5. La gestion de la performance individuelle est un processus continu où la présidence du Conseil et la direction de l'éducation discutent des attentes de rendement et des évaluations de rendement de la direction de l'éducation, dans un climat équitable, transparent, professionnel et collégial.
6. Les attentes de rendement sont élaborées par le Comité d'évaluation de la direction de l'éducation et entérinées par le Conseil en consultation avec la direction de l'éducation. Les résultats et les attentes sont liés à des éléments tels :
 - a) la mission, la vision et les valeurs du Conseil;
 - b) les résultats liés au plan stratégique;
 - c) les compétences; et
 - d) les fonctions et les responsabilités propres à la direction de l'éducation.
7. Le processus de gestion de la performance individuelle exige que le comité d'évaluation et la direction de l'éducation discutent du rendement en fonction des résultats à atteindre. Ce processus mène à une évaluation de rendement de la direction de l'éducation une fois par année.

L'entente de rendement comprend :

- a) une confirmation de la cote de rendement atteint;
- b) des activités d'apprentissage ou d'amélioration;
- c) un échange portant sur les objectifs de carrière.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION

8. L'entente de rendement comprend les éléments ci-dessous :

- a) Engagements reliés aux :
 - i. responsabilités fondamentales de la direction de l'éducation basées sur *la Loi sur l'éducation en Ontario (ligne 177)*;
 - ii. éléments du *Cadre de leadership de l'Ontario* sur les compétences et pratiques des gestionnaires en éducation.
- b) Engagements reliés aux:
 - i. plan stratégique du Conseil;
 - ii. plan de développement professionnel de la direction de l'éducation.

9. Le processus d'évaluation de la performance de la direction de l'éducation

a) Le Conseil :

- i. forme un comité d'évaluation à la réunion d'organisation du Conseil

b) Le comité d'évaluation et la direction de l'éducation (octobre – année 1) :

- i. établissent les résultats ciblés en lien avec le plan stratégique;
- ii. établissent des indicateurs de rendement; et
- iii. présentent au Conseil l'ébauche de l'entente de rendement pour approbation.

c) Le comité d'évaluation et la direction de l'éducation (octobre de l'année 2) :

- i. fournissent une rétroaction et examinent les préoccupations de part et d'autre;
- ii. élaborent des activités d'apprentissage qui permettent à la direction de l'éducation d'améliorer ses compétences en fonction des résultats et des attentes;
- iii. évaluent le rendement.

d) Le comité d'évaluation et le Conseil (novembre de l'année 2) :

- i. le comité d'évaluation présente au Conseil l'ébauche de l'évaluation de la direction de l'éducation complétée pour approbation;
- ii. les membres du Conseil fournissent leurs rétroactions à l'ébauche; et
- iii. la présidence et la vice-présidence résumant l'ensemble des commentaires des membres et présentent au Conseil l'ébauche finale pour approbation.

10. La présidence, la vice-présidence et la direction de l'éducation :

- a) discutent de l'évaluation finale;
- b) offrent à la direction de l'éducation la possibilité de fournir une rétroaction écrite;
- c) signent l'évaluation de rendement en confirmant qu'une discussion a eu lieu; et
- d) présentent au Conseil l'évaluation finale pour approbation.