

|                                   |   |                   |                           |
|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------------|
| <b>Procédure administrative :</b> | <i>Évaluation du rendement du surintendant et du surintendant adjoint</i> | <b>Numéro :</b>   | <i>PA – 6.025</i>         |
| <b>Catégorie :</b>                | <i>Ressources humaines</i>  | <b>Pages :</b>    | <i>5</i>                  |
| <b>Approuvée :</b>                | <i>le 1<sup>er</sup> novembre 2010</i>                                    | <b>Modifiée :</b> | <i>le 15 janvier 2018</i> |

---

## Préambule

Les surintendants et surintendants adjoints exercent un leadership critique dans la mise en place de pratiques, de procédures et de structures administratives qui créent les conditions propices pour assurer la réussite des élèves. L'évaluation du rendement des surintendants et surintendant adjoints a pour but de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel dans une démarche structurée, de renforcer et d'élargir le répertoire des pratiques et des compétences en leadership et de rendre plus efficaces et efficientes les pratiques et procédures du Conseil scolaire catholique Providence. Elle vise également à permettre au conseil d'atteindre ses buts et objectifs pédagogiques, administratifs et opérationnels.

Les précisions et modalités ci-après sont articulées dans le but d'explicitier le processus d'évaluation du rendement des surintendants et surintendants adjoints.

## 1. Rôles et responsabilités

### 1.1 Le directeur général

La personne chargée de l'évaluation du rendement du surintendant ou du surintendant adjoint

Le directeur général doit :

- a) effectuer les évaluations des surintendants et surintendants adjoints, décider des mises en suivi qui s'imposent et collaborer à l'élaboration du plan d'amélioration, s'il y a lieu;
- b) suite à trois évaluations du rendement insatisfaisantes, recommander le congédiement du surintendant ou du surintendant adjoint au conseil;

## 1.2 Le surintendant ou le surintendant adjoint

Dans le cadre de l'exercice de l'évaluation du rendement, le surintendant ou le surintendant adjoint doit participer au processus d'évaluation du rendement prévu dans la présente procédure administrative;

## 1.3 Secteur des ressources humaines

Le secteur des ressources humaines :

- a) dépose une copie du rapport d'évaluation du rendement du surintendant ou du surintendant adjoint au dossier de l'employé;
- b) conserve, dans le dossier du surintendant ou du surintendant adjoint, les pièces susmentionnées pour une période minimale de cinq ans;
- c) dans le cas d'une cessation d'emploi ou d'une démission pendant une période de mise en suivi, conserver l'ensemble des documents pertinents.

## 2. **Cadre d'évaluation**

L'évaluation du rendement du surintendant ou surintendant adjoint repose sur notamment les éléments du *Cadre de leadership pour les agents et agentes de supervision des écoles catholiques de langue française de l'Ontario* et est conforme aux exigences de la *Loi sur l'éducation*.

**Une échelle de notation** permet d'évaluer de façon globale le rendement du surintendant ou du surintendant adjoint en rapport avec son plan de rendement lequel comprend deux niveaux de rendement :

- Satisfaisant
- Insatisfaisant

## 3. **Fréquence**

L'évaluation du rendement du surintendant ou du surintendant adjoint est un exercice annuel.

## 4. **Rencontres d'évaluation**

### 4.1 Objet

Les rencontres d'évaluation représentent un élément important du processus visant à s'assurer que les attentes sont bien comprises par l'évaluateur et la personne évaluée et que cette dernière a le soutien et l'orientation dont elle a besoin pour favoriser un climat de confiance et de collaboration et réaliser les éléments exigés dans le cadre du processus d'évaluation. Les rencontres d'évaluation doivent être considérées comme un élément du dialogue professionnel continu entre le surintendant ou surintendant adjoint et le directeur général.

## 4.2 Exigences

Les rencontres doivent être fixées d'après un accord commun entre l'évaluateur et la personne évaluée. Ces rencontres visent à discuter de l'élaboration du plan de rendement, des rapports continus sur le progrès et des mesures de soutien requises, et à passer en revue les résultats du plan de rendement atteints, vers la fin de l'année. Au moins trois rencontres doivent avoir lieu durant le cycle d'évaluation :

- a) une première, au plus tard la fin du mois de septembre, pour discuter de l'élaboration des parties un et deux du gabarit : rendement et activités de développement;
- b) une deuxième, vers le milieu de l'année scolaire, pour discuter des progrès réalisés et de la nécessité d'un soutien additionnel, le cas échéant;
- c) une troisième, vers la fin de l'année scolaire, pour discuter des résultats.

De façon idéale, ces rencontres formelles sont dirigées par un dialogue continu entre le surintendant ou le surintendant adjoint et le directeur général. L'une ou l'autre des parties peut demander des rencontres supplémentaires, et de telles demandes sont acceptées, dans la mesure du possible.

## 5. **Échelle de notation**

### 5.1 Objet

L'échelle de notation permet d'évaluer de façon globale le rendement du surintendant ou du surintendant adjoint en rapport avec son rendement et de déterminer si un plan d'amélioration doit être élaboré.

### 5.2 Exigences

Le directeur général attribue la cote *satisfaisante* ou *insatisfaisante* après les rencontres d'évaluation prévues à l'article 5.

### 5.3 Sélection de la note globale

Lorsqu'elle choisit la note à attribuer, le directeur général tient compte notamment des éléments suivants :

- a) le degré de sérieux accordé par le surintendant ou le surintendant adjoint à la mise en œuvre des stratégies énoncées dans son plan de rendement;
- b) l'efficacité des efforts faits pour relever les défis et surmonter les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre des stratégies énoncées dans le plan de rendement;

- c) l'efficacité des efforts déployés par le surintendant ou le surintendant adjoint pour engager et faire participer les autres à l'application des stratégies;
- d) les objectifs réalisés et les objectifs non réalisés;
- e) les raisons données par le surintendant ou le surintendant adjoint pour expliquer les objectifs non réalisés;
- f) la capacité et la volonté manifestées par le surintendant ou le surintendant adjoint pour élaborer des stratégies correctives quant aux objectifs non réalisés.

## 6. Modalités d'application suivant une évaluation insatisfaisante

### 6.1 Obtention d'une évaluation insatisfaisante pour la première fois

Lorsqu'une personne reçoit une évaluation insatisfaisante pour la première fois dans le cadre d'une évaluation de rendement, le directeur général doit prendre les mesures qu'il juge nécessaires pour qu'elle reçoive le soutien et l'orientation nécessaires à l'amélioration de son rendement sur une période donnée, et surveiller les progrès à cet égard.

Le directeur général doit :

- a) rencontrer le surintendant ou le surintendant adjoint après que celle-ci a pris connaissance des commentaires sommatifs. Au cours de cette rencontre, le directeur général indique au surintendant ou au surintendant adjoint ses forces, les améliorations possibles, ainsi que le soutien auquel il a accès. Il doit également lui expliquer :
  - i) les lacunes qui ont rendu le rendement « *insatisfaisant* »;
  - ii) ce que l'on s'attend de lui dans les domaines où l'on a décelé des lacunes;
  - iii) Le directeur général doit également demander à la personne évaluée quelles sont les étapes et les mesures qui l'aideraient à améliorer son rendement;
  - iv) s'assurer qu'un plan d'amélioration soit élaboré et que celui-ci explicite les stratégies et le soutien auxquels la personne évaluée peut accéder, ainsi que les étapes à suivre et les mesures à appliquer pour améliorer son rendement.

Le plan d'amélioration est élaboré en collaboration entre le directeur général et le surintendant ou le surintendant adjoint.

### b) Obtention d'une évaluation du rendement insatisfaisant pour la deuxième fois

Lorsqu'une personne reçoit une évaluation du rendement insatisfaisante dans le cadre de deux évaluations du rendement consécutives, elle est mise en suivi.

## 7. Mise en suivi

Le surintendant ou le surintendant adjoint est mis en suivi lorsqu'il a obtenu une évaluation du rendement insatisfaisante lors de deux évaluations du rendement consécutives. Si le rendement est *insatisfaisant* lors d'une troisième évaluation, le directeur général recommande le congédiement du surintendant ou du surintendant adjoint au conseil. Le Conseil scolaire déterminera les prochaines étapes à suivre (destitution, réaffectation ou autre). Le surintendant ou le surintendant adjoint possède les droits prévus à la Loi sur l'éducation en lien avec une recommandation de cessation d'emploi.

## 8. Généralités

- 8.1 Si le directeur général est d'avis qu'au cours du processus d'évaluation le surintendant ou le surintendant adjoint ne pourra pas fournir un rendement acceptable, il peut recommander la cessation d'emploi, la suspension ou la rétrogradation du surintendant ou du surintendant adjoint auquel cas ce dernier possède les droits prévus à la *Loi sur l'éducation*.
- 8.2 Le directeur général peut confier la responsabilité de l'évaluation d'un surintendant adjoint à un surintendant. Dans un tel cas, le surintendant suit le processus prévu à la présente procédure administrative. Si le rendement du surintendant adjoint est insatisfaisant lors de trois évaluations, le surintendant recommande promptement dans un rapport écrit la cessation d'emploi au directeur général qui présentera par la suite le rapport au conseil.
- 8.3 Si le surintendant ou le surintendant adjoint débute son mandat après la rentrée scolaire, le directeur général peut modifier le calendrier d'évaluation ou décider de reporter le processus à la prochaine année scolaire.

***Dans ce document, ainsi que dans toutes les politiques du Conseil, un genre inclut l'autre, tout comme le singulier englobe le pluriel lorsque le contexte l'exige.***

*Renvoi : P – 6.025 – Évaluation du rendement du surintendant et du surintendant adjoint*