

**EXAMEN DE LA PERFORMANCE
DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION****Approuvées le 18 novembre 2016****Révisées le 16 septembre 2022****Prochaine révision en 2026-2027**Page 1 de 2

1.0 EXIGENCES

Le processus de gestion de la performance individuelle exige que le comité d'évaluation et la direction de l'éducation discutent dans un climat équitable, transparent, professionnel et collégial du rendement en fonction des résultats à atteindre.

L'examen de la performance de la direction de l'éducation comprend trois principales étapes et deux champs d'examen :

- **L'auto-évaluation par la direction de l'éducation;**

Champs d'examen :

- Atteinte des résultats fixés dans le cadre de la planification stratégique;
- Habilités et compétences de leadership.

- **L'évaluation de la performance par les subordonnés sous la supervision directe de la Direction de l'éducation (Sondage);**

Champs d'examen :

- Habilités et compétences de leadership.

- **L'évaluation de la performance par le comité d'évaluation composé de trois conseillers et conseillères scolaires.**

Champs d'examen :

- Atteinte des résultats fixés dans le cadre de la planification stratégique;
- Habilités et compétences de leadership.

2.0 PROCESSUS D'ÉVALUATION

2.1 Le comité d'évaluation et la direction de l'éducation :

- examinent les résultats portant sur le plan stratégique; et
- établissent des indicateurs de rendement.

2.2 Le comité d'évaluation:

- évalue le rendement;
- formule une rétroaction et une appréciation globale de part et d'autre; et

**EXAMEN DE LA PERFORMANCE
DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION**

- présente aux membres du Conseil l'ébauche de l'entente de rendement pour validation.

2.3 Les membres du Conseil :

- fournissent leurs rétroactions au comité d'évaluation; et
- la présidence et la vice-présidence résumant l'ensemble des commentaires des membres et présentent aux membres du Conseil la version finale pour validation.

2.4 La présidence :

- discute de l'entente de performance individuelle avec la direction de l'éducation;
- discute des activités d'apprentissage qui permettraient à la direction de l'éducation d'améliorer ses compétences en fonction des résultats et des attentes;
- offre à la direction de l'éducation la possibilité de fournir ses commentaires par écrit;
- signe l'évaluation de rendement avec la direction de l'éducation;
- remet une copie de l'entente de performance individuelle à la direction de l'éducation; et
- place l'entente de performance individuelle dans une enveloppe scellée sous la mention « confidentielle » et y appose sa signature. L'enveloppe est classée dans le dossier personnel de la direction de l'éducation pendant cinq ans.