



Politique d'évaluation du rendement du directeur général

Objectif

La présente politique a pour objet de fournir de la rétroaction au directeur général, de favoriser et d'encourager un dialogue continu et d'assurer une entente harmonieuse quant aux attentes du directeur général et du conseil des commissaires. Le conseil des commissaires s'appuie sur la présente politique pour évaluer dans quelle mesure le directeur général a su assumer ses responsabilités. Toute décision du conseil des commissaires concernant le directeur général repose sur le contenu de la présente politique.

Exigences et principes généraux

Le conseil procède à une évaluation annuelle formelle du rendement du directeur général, habituellement vers le 30 juin.

L'évaluation du directeur général vise à promouvoir son excellence professionnelle, à améliorer ses compétences, à examiner les progrès réalisés dans la poursuite de ses objectifs et à orienter ses efforts en vue de se perfectionner.

Cette évaluation constitue l'étape finale d'un processus continu et fait la synthèse du rendement du directeur général durant l'année scolaire. Tout au long de l'année, le comité de liaison du directeur général discute avec ce dernier des progrès accomplis dans la poursuite de ses objectifs organisationnels et personnels, des problèmes importants pouvant se produire au sein de la Commission scolaire et de toute préoccupation liée au rendement du directeur général. Le comité de liaison du directeur général souligne également ses réalisations et ses succès.

Aux fins de son évaluation, le directeur général doit chaque année :

- proposer des objectifs organisationnels et, éventuellement, un énoncé de sa vision ou de ses objectifs personnels.
- faire le bilan de ses réalisations à la fin de l'année dans le cadre d'un exposé au conseil des commissaires, à qui il remet par écrit son autoévaluation.

Le comité de liaison du directeur général

Le comité de liaison du directeur général se compose de quatre membres nommés chaque année, au plus tard à la fin de septembre, par le conseil des commissaires et sélectionnés parmi les membres élus de ce même conseil. En règle générale, le comité de liaison du directeur général comprend le président du conseil des commissaires, assisté du vice-président du conseil, du président du comité exécutif et du président du comité des ressources humaines.

Procédure

Établissement des objectifs

Le comité de liaison du directeur général rencontre le directeur général chaque année en juin afin de discuter du processus d'établissement des objectifs. En août, le directeur général présente au comité de liaison les objectifs organisationnels qu'il propose et, s'il y a lieu, l'énoncé de sa propre vision et de ses objectifs personnels pour l'année scolaire qui débute. Ces objectifs doivent s'harmoniser avec le plan stratégique de la Commission scolaire Riverside.

Le comité de liaison du directeur général examine ensuite les objectifs proposés et formule les recommandations qu'il juge appropriées. Les objectifs organisationnels proposés sont alors présentés aux commissaires avec le 30 septembre comme échéance. Le conseil examine ces objectifs, demande des modifications s'il y a lieu, puis donne son aval.

Évaluation du rendement

- 1) Le directeur général présente au conseil ses réalisations pour l'année qui s'achève et lui remet par écrit son autoévaluation.
- 2) Le comité de liaison du directeur général demande ensuite aux commissaires d'évaluer le rendement du directeur général en s'appuyant sur les critères d'évaluation définis. L'évaluation des commissaires porte également sur la réalisation des objectifs organisationnels du directeur général fixés pour l'année et, le cas échéant, de ses objectifs personnels. Le comité est libre de solliciter la participation d'autres personnes (telles que des directeurs et des membres du personnel administratif des écoles) à cette évaluation.

Les commissaires et les autres participants remplissent individuellement le formulaire d'évaluation et le soumettent au président du comité de liaison du directeur général dans les délais impartis. Ils sont encouragés à fournir leurs commentaires et leurs suggestions dans le document d'évaluation du rendement.

Ces évaluations doivent avoir lieu chaque année au cours des mois de mai et juin, et porter sur la période indiquée dans les documents d'évaluation.

S'il y a lieu, le formulaire d'évaluation peut employer les cotes suivantes :

- 1 → Rendement excellent (dépassant les attentes)
- 2 → Rendement satisfaisant (conforme aux attentes)
- 3 → Rendement peu satisfaisant (améliorations nécessaires)
- N → Pas en mesure d'évaluer le rendement

- 3) Après avoir passé en revue les commentaires des commissaires et des autres participants à l'évaluation, le comité de liaison du directeur général rédige une évaluation préliminaire du rendement du directeur général, qu'il soumet ensuite au conseil.

À la suite de la réunion avec le conseil, le comité de liaison apporte les modifications nécessaires à l'évaluation du directeur général et y inclue une appréciation globale de son rendement. L'évaluation décrit les réalisations du directeur général, les points à améliorer ou

à surveiller, ainsi que toute autre recommandation visant à améliorer le rendement du directeur général ou à orienter ses efforts en ce sens.

- 4) Le président du comité de liaison du directeur général rencontre le directeur général afin de discuter de l'évaluation, d'examiner les recommandations et de convenir des mesures à prendre en conséquence.
- 5) Par la suite, le comité de liaison du directeur général doit :
 - ◆ faire un compte rendu au conseil de ses discussions avec le directeur général.
 - ◆ formuler une recommandation conformément au Règlement provincial sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.
 - ◆ rédiger le rapport final d'évaluation du rendement du directeur général.

Le président du conseil des commissaires et le directeur général cosignent les trois copies de l'évaluation. Une copie est remise au directeur général et les deux autres sont classées dans un dossier scellé confidentiel pour le comité de liaison du directeur général.

Le conseil adopte le Règlement provincial sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.

Critères d'évaluation

Les critères à prendre en considération dans le cadre de l'évaluation sont indiqués ci-dessous et regroupés par catégories générales. La liste ne se veut pas exhaustive et est fournie à titre indicatif.

1. Leadership

- Dirige et oriente les activités de la Commission scolaire au moyen de conseils et de recommandations.
- Exerce son leadership pour assurer la mise en œuvre des politiques de la Commission scolaire.
- Collabore efficacement avec les collectivités, les commissaires et les autres parties intéressées.
- Soutient la haute direction et le personnel d'administration des écoles.
- Rassemble les membres du personnel autour d'un objectif commun.
- Fait preuve d'innovation et d'avant-gardisme.
- Conçoit une vision et une orientation claires pour la Commission scolaire.

2. Leadership pédagogique

- Défend des principes pédagogiques clairs.
- Connaît le programme scolaire et les nouvelles tendances en matière de pédagogie.
- Fournit au besoin à la Commission scolaire des ressources documentaires et des conseils relativement aux nouveaux programmes d'enseignement.
- Vérifie l'efficacité des programmes offerts dans les écoles et les centres qui relèvent de la Commission scolaire.

3. Gestion

- Assure une gestion efficace des activités quotidiennes.
- Veille à la gestion et à la répartition des ressources fiscales de manière efficace.
- Favorise et maintient un climat sain au travail et dans ses relations avec les partenaires du milieu de l'enseignement, les diverses associations et les syndicats.
- Fait preuve d'efficacité dans la résolution de problèmes et la prise de décisions.
- Possède un sens aigu de l'organisation.
- Délègue un degré approprié de responsabilité et d'autorité aux membres du personnel.
- Met en œuvre les politiques et les procédures de la Commission scolaire.

4. Planification

- Recommande au conseil des politiques afin de remplir les obligations et les responsabilités de la Commission scolaire et de fournir une orientation aux écoles et aux centres.
- Participe à l'établissement des objectifs à court et à long terme de la Commission scolaire.
- Établit et maintient un système organisationnel définissant clairement les liens hiérarchiques et les responsabilités des membres de la direction.
- Formule des recommandations au sujet du plan de dotation de la Commission scolaire et des écoles.
- Planifie l'utilisation de toutes les installations scolaires et assure le contrôle et la supervision de tous les établissements scolaires, les terrains et les équipements.

5. Communications

- Communique de manière efficace à l'oral comme à l'écrit.
- Défend la position de la Commission scolaire sur diverses questions devant les médias et les décideurs aux niveaux local, régional et provincial.
- Entretient une communication efficace avec les parents.
- Communique ouvertement, régulièrement et en temps opportun avec le conseil et le personnel.

6. Relations avec la Commission scolaire et responsabilités

- Établit et maintient une collaboration étroite avec le conseil.
- Fournit l'information suffisante et pertinente pour permettre aux membres du conseil de prendre des décisions éclairées.
- Accepte les directives du conseil et répond rapidement à ses demandes.
- Se prépare convenablement aux réunions du conseil, du comité exécutif et des autres comités.

7. Perfectionnement professionnel et personnel

- Encourage activement le perfectionnement professionnel et la croissance chez les membres du personnel de la Commission scolaire.
- Participe à des activités visant à promouvoir la croissance et le perfectionnement professionnel et personnel.
- Participe à des organisations provinciales et régionales.

8. Relations interpersonnelles

- Fait preuve d'un bon sens de la justice et de l'équité.
- Établit de bonnes relations de travail.
- Possède de fortes aptitudes pour les relations interpersonnelles.
- Fait participer les membres du personnel à la prise de décision.
- Préconise la collégialité et l'esprit d'équipe au sein du personnel d'administration.
- Fournit les conseils et le soutien appropriés au personnel d'administration.

Confidentialité

Le comité de liaison du directeur général est tenu de préserver la confidentialité du processus d'évaluation. De même, le conseil des commissaires doit garantir la confidentialité des rapports d'évaluation. Tous les documents liés à l'évaluation du directeur général doivent être conservés au bureau du directeur des Ressources humaines dans un dossier scellé confidentiel pour le comité de liaison du directeur général.

ÉCHÉANCIER

Établissement des objectifs

JUIN	Le comité de liaison du directeur général rencontre le directeur général pour discuter de l'établissement des objectifs pour l'année suivante.
AOÛT	Le directeur général présente au comité de liaison les objectifs organisationnels proposés et, le cas échéant, l'énoncé de sa vision et de ses objectifs personnels.
SEPT.	Le directeur général présente au conseil des commissaires les objectifs organisationnels proposés et, le cas échéant, l'énoncé de sa vision et de ses objectifs personnels.

Évaluation du rendement

MAI – JUIN	1) Le directeur général expose au conseil ses réalisations pour l'année et soumet par écrit son autoévaluation. 2) Les commissaires (ainsi que, s'il y a lieu, les autres participants à l'évaluation) remettent leur évaluation au comité de liaison du directeur général.
JUIN	3) Le comité de liaison du directeur général rédige une évaluation préliminaire, qu'il présente au conseil.

4) Le comité de liaison présente l'évaluation au directeur général.

5) Le comité de liaison du directeur général rédige l'évaluation finale du directeur général.

Le conseil des commissaires adopte une résolution concernant le Règlement provincial sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

(À valider)

1.1 Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., chapitre I-13.3), article 201

Le directeur général assiste le conseil des commissaires et le comité exécutif dans l'exercice de leurs fonctions et pouvoirs.

Il assure la gestion courante des activités et des ressources de la commission scolaire, il veille à l'exécution des décisions du conseil des commissaires et du comité exécutif et il exerce les tâches que ceux-ci lui confient.

1.2 Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires (23 septembre 1998), p. 87

L'emploi de directeur général comporte la responsabilité totale de la gestion des activités, des programmes et des ressources de l'organisme pour l'ensemble des unités administratives, des établissements et des champs d'activité ainsi que du suivi de l'exécution des décisions du conseil des commissaires et du comité exécutif, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

- Exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement de la commission.
- Participer aux séances du conseil des commissaires et du comité exécutif, sans droit de vote.
- Diriger le comité consultatif de gestion.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ainsi qu'au comité consultatif des transports, s'il n'a pas désigné un représentant.

1.3 Sans limiter ce qui précède :

- Le directeur général est le chef de la direction de la Commission scolaire.
- Le directeur général agit comme premier conseiller auprès de la Commission scolaire pour toute question la concernant.
- Le directeur général observe en tout temps les politiques et règlements établis par le conseil des commissaires et le comité exécutif, de même que les lois et règlements administratifs du Québec.
- En tant que leader pédagogique de la collectivité, le directeur général a la responsabilité de promouvoir la réussite scolaire.
- Le directeur général veille à la mise en œuvre de politiques répondant le mieux aux intérêts des élèves de la Commission scolaire.
- Le directeur général assure la supervision générale et la gestion de tous les aspects du fonctionnement de la Commission scolaire. Il peut déléguer la responsabilité et l'autorité

relatives à l'administration de divers aspects du fonctionnement de la Commission scolaire, mais il doit répondre des résultats devant la Commission scolaire.

- Le directeur général est responsable de l'évaluation formelle du directeur général adjoint et des membres de la haute direction.