1. OBJET

Le leadership et l'efficacité de la direction générale dans la réalisation des priorités stratégiques du Conseil, de même que la qualité de la relation entre la direction générale et le Conseil, sont essentiels à la réussite du système scolaire.

La présente politique a pour objet de doter le Conseil et la direction générale d'un processus structuré d'évaluation qui soutient la reddition de comptes, l'alignement stratégique, la performance du système et l'évolution continue du leadership en fonction des besoins changeants du système.

2. VÉRIFICATION DU RENDEMENT

Les principes suivants guident l'évaluation annuelle du rendement de la direction générale :

a) Responsabilité de gouvernance et responsabilité fiduciaire

L'évaluation de la direction générale constitue une responsabilité fondamentale du Conseil. Elle représente l'un des principaux moyens par lesquels le Conseil exerce sa responsabilité fiduciaire et assure la surveillance stratégique du système scolaire et de son dirigeant principal.

b) Alignement stratégique et clarté du rôle

L'évaluation porte sur la capacité de la direction générale à faire progresser les priorités stratégiques du Conseil et à assumer les responsabilités de leadership qui sont confiées à la direction générale par la législation et par le Conseil. Elle ne vise pas l'évaluation de la gestion opérationnelle quotidienne.

c) Leadership adaptatif et réactivité du système

Les systèmes scolaires évoluent dans des environnements changeants. L'évaluation doit permettre au Conseil d'apprécier la manière dont le leadership de la direction générale

évolue en réponse aux défis émergents, aux priorités changeantes et aux besoins à long terme du système.

d) Reddition de comptes à des fins de développement

L'évaluation vise à la fois la reddition de comptes et l'amélioration continue. Elle soutient un dialogue structuré entre le Conseil et la direction générale portant sur le leadership exercé, les leçons tirées et les priorités à venir, y compris la manière dont le Conseil peut appuyer un leadership efficace.

e) Intégrité et défensabilité

Le processus d'évaluation doit être équitable, cohérent, régulier et documenté. Les résultats de l'évaluation sont distincts des décisions relatives à la rémunération et doivent être suffisamment solides pour appuyer les décisions du Conseil, y compris, au besoin, celles liées à la poursuite ou à la cessation du mandat de la direction générale.

3. PORTÉE DE L'ÉVALUATION

L'évaluation porte sur le rendement de la direction générale relativement aux aspects suivants :

- l'exercice d'un leadership efficace à l'échelle du système scolaire ;
- la mise en œuvre des priorités stratégiques et des politiques du Conseil ;
- la performance globale du CSAP et la santé organisationnelle ;
- la représentation du système scolaire avec intégrité et efficacité ;
- le respect des valeurs du CSAP, et de la confiance du public.

L'évaluation ne porte pas sur la gestion opérationnelle quotidienne du CSAP. Autrement dit, le Conseil n'évalue pas les décisions individuelles ou les choix opérationnels précis de la direction générale, mais plutôt si la manière dont l'organisation est dirigée et produit les résultats stratégiques attendus par le Conseil.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

a. Le Conseil

Le Conseil assume collectivement les responsabilités suivantes :

- examiner et approuver les priorités annuelles de la direction générale, en assurant leur alignement avec les priorités stratégiques du Conseil
- établir le cadre et les critères d'évaluation, en consultation avec la direction générale
- fournir une rétroaction individuelle des membres du Conseil dans le cadre du processus d'évaluation
- examiner et approuver le rapport final d'évaluation

b. Comité d'évaluation de la direction générale

Le Conseil nomme un comité d'évaluation de la direction générale chargé de :

- coordonner le processus d'évaluation
- examiner et synthétiser l'ensemble des sources d'information
- préparer un projet de rapport d'évaluation et des recommandations
- finaliser, en consultation avec la présidence du Conseil, et présenter le rapport et les recommandations au Conseil pour examen

c. Présidence du conseil

La présidence du conseil est responsable de:

- tenir un dialogue avec la direction générale, en y incluant la vice-présidence du Conseil, concernant les constats du comité, l'évolution du leadership, les besoins de développement pour l'année à venir et les soutiens du Conseil
- travailler avec la présidence du comité d'évaluation pour finaliser le rapport et les recommandations au Conseil aux fins d'examen par le Conseil

d. Direction générale

La direction générale est responsable de :

- présenter au Conseil, pour approbation, les priorités annuelles recommandées, alignées sur les priorités stratégiques du Conseil, tant pour le système scolaire que pour le rôle et leadership de la direction générale
- compléter une autoévaluation annuelle alignée sur les priorités du Conseil
- fournir les éléments de preuve et les rapports convenus

- participer à la discussion d'évaluation avec la présidence et vice-présidence du Conseil
- identifier et réaliser des objectifs de développement professionnel pour l'année à venir

5. SOURCES D'INFORMATION

Le Conseil s'appuie sur les éléments suivants dans le cadre du processus d'évaluation de la direction générale :

- l'autoévaluation annuelle de la direction générale en fonction des objectifs annuels et des responsabilités clés de leadership
- les documents relatifs au progrès à l'égard du plan stratégique du Conseil (p. ex., les rapports de suivi réguliers et les indicateurs clés disponibles de la performance du système)
- la rétroaction des parties prenantes, le cas échéant

Le Conseil privilégie la qualité, la pertinence et la suffisance de l'information plutôt que son volume.

6. RÉTROACTION PÉRIODIQUE DES PARTIES PRENANTES

La rétroaction externe peut être utilisée par le Conseil afin de recevoir un éclairage complémentaire sur l'efficacité avec laquelle la direction générale représente le système scolaire à l'externe et fait progresser le mandat du Conseil, particulièrement dans un contexte de gouvernance scolaire francophone en situation minoritaire.

Fréquence

La rétroaction des parties prenantes sera sollicitée à la discrétion du Conseil.

Sélection des parties prenantes

Le comité d'évaluation et la direction générale conviennent conjointement d'une liste de trois à quatre parties prenantes, pouvant provenir des catégories suivantes :

- un représentant d'un conseil consultatif de parents ou d'un organisme équivalent ;
- un organisme communautaire francophone (culturel, éducatif ou de représentation) ;
- un partenaire du milieu postsecondaire, des affaires ou de l'industrie ;
- un partenaire municipal, régional ou intergouvernemental.

Les parties prenantes retenues doivent avoir des interactions régulières et continues avec la direction générale.

Dans l'éventualité peu probable où il n'est pas possible de s'entendre sur la liste restreinte des parties prenantes à consulter, le comité d'évaluation déterminera la sélection des parties prenantes afin d'assurer que le processus puisse se dérouler dans des délais raisonnables.

Portée de la rétroaction

La rétroaction est limitée aux aspects suivants :

- leadership externe et représentation ;
- relations stratégiques et crédibilité ;
- défense de l'éducation francophone ;
- communication et climat de confiance à l'échelle du système.

La rétroaction sollicitée exclut explicitement :

- les enjeux opérationnels ;
- les plaintes individuelles ;
- les questions de personnel ;
- les préoccupations liées à des écoles en particulier.

Les parties prenantes complètent un court formulaire structuré ou participent à une entrevue structurée fondée sur les mêmes questions. Aucune rétroaction non structurée n'est recueillie.

Les réponses individuelles demeurent confidentielles. La rétroaction est synthétisée par le comité d'évaluation. Aucun commentaire individuel n'est attribué dans le rapport d'évaluation, et les données brutes ne sont pas partagées au-delà du comité.

7. PROCESSUS ET CYCLE D'ÉVALUATION

Phase 1 – Bilan de l'année scolaire et autoévaluation *(réunion de juin)*

- La direction générale complète l'outil d'autoévaluation annuelle (F210a), en s'appuyant sur les objectifs et priorités établis pour l'année scolaire qui se termine à la fin de juin.
- L'administration fournit les rapports stratégiques et les indicateurs de performance du système convenus avec le Conseil.

Phase 2 – Rétroaction des membres du Conseil *(juillet et août)*

- L'autoévaluation de la direction générale sera transmise aux membres du Conseil.
- Les membres du Conseil remplissent un formulaire structuré de rétroaction, aligné sur les dimensions d'évaluation approuvés par le Conseil (F210b).
- La rétroaction porte sur des observations au niveau de la gouvernance et sur le leadership à l'échelle du système.

Phase 3 – Analyse et synthèse par le comité d'évaluation *(début septembre)*

- Le comité d'évaluation examine l'ensemble des sources d'information, incluant l'autoévaluation de la direction générale, la rétroaction des membres du Conseil et les données de performance du système.
- Le comité cerne les thèmes clés, les points de convergence ou de divergence, et prépare le rapport final d'évaluation accompagné de recommandations.

Phase 4 – Discussion et conclusions du Conseil *(réunion de septembre)*

- Le Conseil tient une réunion à huis clos (sans le personnel du CSAP). La présidence du comité d'évaluation et la présidence du Conseil partageront la responsabilité de prendre en note les principaux points soulevés lors de cette discussion.
- Le Conseil revoit et détermine s'il y a lieu d'approuver les conclusions de l'évaluation. Le Conseil détermine les dimensions de priorité et les attentes en matière de leadership pour l'année à venir.
- Suite à la rencontre, la présidence et vice-présidence du Conseil rencontre la direction générale pour lui partager les constats du Conseil, l'évolution du leadership, les besoins de développement pour l'année à venir et les soutiens du Conseil.
- Le rapport final d'évaluation est consigné par la présidence du Conseil et la direction générale.
- Les priorités et objectifs de leadership convenus servent de fondement à la planification de l'année scolaire suivante et au cycle d'évaluation subséquent.

De plus, au cours des trois premières années du mandat initial de la direction générale, la direction générale et le comité d'évaluation se rencontrent à mi-parcours (fin novembre) afin de faire le point sur l'avancement et les soutiens requis.

8. DOCUMENTATION

Le processus et les résultats de l'évaluation sont consignés par écrit. Le rapport final d'évaluation :

- reflète les éléments de preuve examinés ;
- résume les conclusions du Conseil ;
- identifie les priorités de développement et de croissance professionnelle convenues pour l'année.

9. RESPONSABILITÉ

La présidence du Conseil est d'assurer le respect de la présente politique.