

RECUEIL DES RÈGLES DE GESTION (POLITIQUE)

Titre :	Évaluation du rendement professionnel de la directrice générale ou du directeur général
Responsable de l'application :	Le conseil des commissaires
Adoption :	1998-10-26 (98-10-26-123)
Révision :	23 février 2004 (04-02-23-221) 12 août 2014 (14-08-12-393) (modification de la codification)
Document remplacé :	DG-04-02-24

OBJET

Établir un système d'évaluation continue et intégrée à l'intention de la directrice générale ou du directeur général.

DESTINATAIRES

Le Conseil des commissaires et la directrice générale ou le directeur général.

CONTENU

INTRODUCTION

La directrice générale ou le directeur général est la 1^{re} officière ou le 1^{er} officier administratif de la Commission scolaire des Phares. À ce titre, elle ou il veille au développement de la Commission scolaire, elle ou il anime l'ensemble de la Commission scolaire et en coordonne les activités.

Elle ou il agit sous l'autorité du Conseil des commissaires en même temps qu'elle ou il est l'interlocutrice ou l'interlocuteur direct de celui-ci.

La directrice générale ou le directeur général assure la gestion du personnel cadre et de gérance de la Commission et doit rendre compte de leur action professionnelle au sein de la Commission scolaire.

L'évaluation du rendement professionnel de la directrice générale ou du directeur général s'inscrit dans un système d'évaluation continue et intégrée. Elle comprend deux volets :

1. L'évaluation annuelle;
2. L'évaluation au terme de chaque mandat.

DÉFINITION

L'évaluation de la directrice générale ou du directeur général constitue une étape du processus administratif par lequel la Commission scolaire apprécie, porte un jugement sur le travail réalisé par cet officier durant une période déterminée, sur la base de la tâche à accomplir.

L'évaluation est une opération par laquelle des personnes désignées à cette fin, soumettent leur appréciation suite à des observations effectuées au cours d'une période donnée, en rapport avec les réalisations de la directrice générale ou du directeur général et les résultats obtenus en considération des attentes et des objectifs préalablement fixés. Cette évaluation tient compte de la situation de l'ensemble de la Commission.

SECTION I

L'ÉVALUATION ANNUELLE

Plus que tout autre cadre, la directrice générale ou le directeur général doit avoir comme préoccupation première le meilleur service possible à la clientèle dans le cadre de la mission confiée à la Commission scolaire. Afin que soit constamment maintenu cet objectif, la Commission scolaire procède annuellement à l'évaluation du rendement de la directrice générale ou du directeur général.

1.0 POSTULATS DE BASE

- 1.1** L'évaluation tiendra compte de la nature et de l'ampleur de la tâche de la directrice générale ou du directeur général et, en conséquence, elle portera sur des attentes formulées de façon globale.
- 1.2** Ces attentes seront en nombre limité et pourront concerner :
 - des orientations;
 - des pistes de développement;
 - une problématique identifiée;
 - des attitudes.

- 1.3 L'évaluation sera suffisamment souple pour tenir compte des impondérables propres à cette fonction.
- 1.4 L'évaluation tiendra compte des **ATTENTES SIGNIFIÉES**, des priorités retenues par le Conseil et du plan de travail élaboré par la directrice générale ou le directeur général.
- 1.5 À partir de **RÉSULTATS** observés ou dont on aura pris la mesure, l'évaluation permettra de porter un jugement sur le degré d'atteinte des attentes formulées.

2.0 OBJECTIFS DU SYSTÈME D'ÉVALUATION

Dans le cadre de la mission, des rôles et fonctions confiés à la Commission scolaire et des responsabilités confiées à la directrice générale ou au directeur général, l'évaluation vise à :

- 2.1 rendre compte globalement de l'ensemble des activités de gestion de la Commission scolaire;
- 2.2 favoriser l'émergence de solutions à certaines problématiques;
- 2.3 informer la directrice générale ou le directeur général du niveau de satisfaction des commissaires face aux résultats obtenus;
- 2.4 permettre de communiquer des attentes mutuelles lors de rencontres formelles d'appréciation;
- 2.5 favoriser le développement personnel de la directrice générale ou du directeur général et engendrer de nouvelles sources de motivation.

3.0 PROCÉDURES POUR L'ÉVALUATION ANNUELLE

3.1 Responsables

Un comité formé de la vice-présidente ou du vice président et de deux commissaires, sous la présidence de la présidente ou du président du Conseil, est responsable du processus d'évaluation, de l'élaboration des instruments de travail nécessaires et de la préparation des dossiers à présenter au Conseil. La directrice générale ou le directeur général doit fournir au Comité les documents demandés.

3.2 Étapes

3.2.1 **En mai** de chaque année, le Conseil s'assure avec la directrice générale ou le directeur général d'une compréhension commune du processus d'évaluation du mandat, de la tâche et des champs de responsabilités.

Le Comité procède à une cueillette des attentes qui sont ensuite discutées avec la directrice générale ou le directeur général et présentées au Conseil et à la directrice générale ou au directeur général pour approbation finale.

3.2.2 **Annuellement**, le Comité dresse un bilan qu'il discute ensuite avec le Conseil, en présence de la directrice générale ou du directeur général. C'est à partir de là que de nouvelles attentes sont signifiées.

3.2.3 **En août**, la directrice générale ou le directeur général soumet à l'approbation du Conseil son plan d'action pour l'année.

3.3 Gestion du dossier

3.3.1 C'est la présidente ou le président du Conseil qui gère le processus et conserve les dossiers qui sont transmis à son successeur.

3.3.2 Les documents d'évaluation sont conservés durant le mandat de la directrice générale ou du directeur général et sont détruits lors de son départ ou lors d'une mutation.

3.3.3 Les discussions relatives à l'évaluation se tiendront à huis clos. Cependant, les priorités annuelles seront adoptées lors de séances publiques.

SECTION II

L'ÉVALUATION DU MANDAT

Huit mois avant la fin d'un mandat, le Conseil met en marche le processus d'évaluation du mandat.

Cinq mois avant la fin du mandat, la directrice générale ou le directeur général doit faire connaître son intention de solliciter ou non un renouvellement et le Conseil doit aviser la directrice générale ou le directeur général que ce mandat est renouvelé ou non.

4.0 ÉTAPES

4.1 La directrice générale ou le directeur général fournit aux commissaires un certain nombre de documents comme par exemple :

- le contrat d'engagement;
- les critères de sélection;
- les mandats, priorités, attentes :
 - lors de l'engagement;
 - annuels;
 - en cours de route;
- une auto-évaluation (en regard des résultats);
- le portrait de la Commission scolaire :
 - son évolution depuis le début du mandat;
 - son état;
 - les perspectives;
- tout autre document jugé pertinent.

4.2 Le comité formé en 3.1 étudie les documents déposés, rencontre la directrice générale ou le directeur général et prépare un rapport pour le Conseil.

4.3 Le Conseil étudie le rapport du comité; il procède à une évaluation, en indiquant les points forts et les points faibles, de même que les améliorations à apporter. Il établit ses priorités pour les prochaines années et définit des éléments du mandat.

4.4 Le comité rencontre la directrice générale ou le directeur général pour une première discussion et pour s'assurer de la compréhension des résultats.

4.5 Le Conseil rencontre la directrice générale ou le directeur général; il détermine à ce moment les suites à donner quant au renouvellement ou non, quant au mandat et aux conditions de travail, etc.

5.0 REMARQUES

Pour assurer une continuité, les membres du comité seront élus pour une période de deux ans.

ADOPTION

La présente politique a été adoptée au conseil des commissaires par la résolution 04-02-23-221.

La codification de la présente politique a été modifiée par le Conseil des commissaires le 12 août 2014 par la résolution 14-08-12-393.

Historique des révisions :

12 août 2014 : A133-30 (14-08-12-393) (remplace DG-04-02-24 – Évaluation des
(Modification administrative de la codification) rendement professionnel de la directrice
générale ou du directeur général)

23 février 2004 : DG-04-02-24 (04-02-23-221) (remplace DG-98-10-26)