

Énoncé de politique



Politique n° F-16

OBJET : Politique d'évaluation du rendement du directeur général

Date d'approbation : 29 mars 2011

Résolution n° : C-10/11-213

Date de révision : 29 mai 2018

Résolution n° : C-17/18-167

Origine : Comité exécutif

RÉFÉRENCES :

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.

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.

OBJECTIF

La présente politique a pour objet de fournir une rétroaction au directeur général, de favoriser et d'encourager un dialogue continu et d'assurer une compréhension mutuelle 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.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

L'évaluation du directeur général vise à promouvoir son excellence professionnelle, à améliorer ses compétences, à clarifier les attentes de la commission scolaire, 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 exécutif discute avec le directeur général des progrès accomplis dans la poursuite de ses objectifs organisationnels et personnels, des problèmes importants qui peuvent survenir au sein de la commission scolaire et de toute préoccupation liée au rendement du directeur général. Le comité exécutif souligne également ses réalisations et ses succès.

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

- Proposer au comité exécutif et au conseil des commissaires des objectifs organisationnels et, le cas échéant, 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 (normalement en juin) au conseil des commissaires, à qui il remet par écrit son autoévaluation.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif est responsable de l'évaluation du directeur général. Il peut également désigner un commissaire membre et/ou un sous-comité pour assumer cette responsabilité en son nom.

PROCÉDURE – Établissement des objectifs et procédures

Le comité exécutif rencontre le directeur général chaque année scolaire pour discuter des buts pertinents en matière d'établissement d'objectifs et pour établir le processus d'évaluation à venir.

À la première réunion prévue du comité exécutif, le directeur général présente au comité exécutif 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. Le comité exécutif examine les objectifs proposés et formule les recommandations qu'il juge appropriées. Il établit aussi, pour l'année scolaire qui débute, des extraits précis à la lumière desquels le rendement du directeur général sera évalué.

Le comité exécutif et le directeur général présentent les objectifs organisationnels proposés et les extraits au conseil des commissaires avant le 30 septembre de l'année en cours. Le conseil examine les objectifs proposés et les extraits, demande des modifications s'il y a lieu, puis donne son aval.

Le directeur général présente un bilan de fin d'année – normalement en juin – dans le cadre d'un exposé au comité exécutif en vue de recueillir les commentaires et suggestions de ce dernier, puis soumet ce bilan à l'approbation du Conseil.

Nonobstant les modalités d'établissement des objectifs et les procédures proposées dans la présente politique, le processus d'examen doit toujours être établi par entente mutuelle entre le comité exécutif et le directeur général.

CONFIDENTIALITÉ

Le conseil des commissaires et le comité exécutif sont tenus de préserver la confidentialité des renseignements et rapports relatifs à l'évaluation. L'entente de rendement et le rapport d'évaluation du rendement du directeur général approuvé par le conseil doivent être conservés au bureau du directeur des Ressources humaines dans un dossier scellé confidentiel pour le comité exécutif.
