



## **POL-19 Politique d'évaluation des hors cadres**

Adoptée par le Conseil d'administration le 12 mai 2003.



# **POLITIQUE D'ÉVALUATION DES HORS CADRES<sup>1</sup>**

## **PRÉAMBULE**

Le Cégep Garneau reconnaît l'importance pour le développement professionnel de ses employé-e-s et pour celui de l'organisation elle-même de mettre en oeuvre des pratiques d'évaluation du rendement. Conformément à sa Politique de gestion des ressources humaines, il doit donc prévoir de telles pratiques adaptées à la réalité de chacune des ses catégories de personnel.

La présente Politique s'applique aux hors cadres, soit le directeur général et le directeur des études. Elle vient clarifier et compléter les modalités d'évaluation en vigueur ces dernières années pour ce personnel. En outre, elle vise à ce que ces modalités d'évaluation répondent aux exigences des procédures prévues pour l'étude des demandes de renouvellement de mandat de ce même personnel, puisque les évaluations de rendement des années antérieures constituent l'un des éléments importants à prendre en compte.

## **1. PRINCIPES**

- 1.1 Pour réaliser sa mission, le Cégep doit miser avant tout sur la compétence et l'engagement de son personnel et prendre les moyens appropriés pour favoriser l'une et l'autre. L'évaluation du rendement fait partie de ces moyens. Elle s'inscrit donc, pour le directeur général et le directeur des études comme pour toutes les autres catégories de personnel, dans une perspective de développement professionnel.
- 1.2 Tenant compte des responsabilités particulières du directeur général et du directeur des études, notamment de leur rôle de premier répondant de la gestion du Cégep auprès du Conseil d'administration dans leurs champs de responsabilités respectifs, leur évaluation s'inscrit aussi dans la perspective du développement de l'organisation tout entière. Elle doit donc être en lien étroit avec le cycle annuel de fixation des objectifs de l'organisation et d'évaluation des résultats atteints. À cet égard, elle représente, pour le Conseil d'administration, un moment privilégié pour communiquer ses attentes en début de période et son appréciation en fin de période.
- 1.3 Dans une perspective d'équité pour les personnes concernées et de validité de ses résultats, l'évaluation doit être conduite avec rigueur et respecter les principes généralement reconnus en la matière.

---

<sup>1</sup> Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

## **2. OBJETS DE L'ÉVALUATION**

### **2.1 Pour le directeur général**

L'évaluation du directeur général porte principalement sur :

- les résultats atteints en regard des objectifs établis en début de période pour l'ensemble de l'établissement et consignés dans le plan d'action institutionnel ou ce qui en tient lieu, pour une année donnée;
- les résultats atteints en regard des objectifs du plan d'action institutionnel qui sont placés sous sa responsabilité directe et personnelle;
- les résultats atteints en regard des attentes, en termes de comportements de gestion ou de mandats particuliers, qui lui ont été communiquées en début de période;
- toute autre réalisation significative, au cours d'une année donnée, qui n'avait pas été prévue et n'avait donc pas donné lieu à la fixation d'objectifs.

### **2.2 Pour le directeur des études**

L'évaluation du directeur des études porte principalement sur :

- les résultats atteints en regard des objectifs établis en début de période pour la Direction des études et consignés dans le plan d'action institutionnel ou ce qui en tient lieu, pour une année donnée;
- les résultats atteints en regard des objectifs du plan d'action institutionnel qui sont placés sous sa responsabilité directe et personnelle;
- les résultats atteints en regard des attentes, en termes de comportements de gestion ou de mandats particuliers, qui lui ont été communiquées en début de période;
- toute autre réalisation significative au cours d'une année donnée qui n'avait pas été prévue et n'avait donc pas donné lieu à la fixation d'objectifs.

## **3. LES COMITÉS D'ÉVALUATION**

### **3.1 Pour le directeur général**

Le Conseil d'administration confie la responsabilité de l'évaluation du directeur général à un comité de trois personnes composé comme suit :

- le président du Conseil d'administration qui le préside;
- le vice-président du Conseil d'administration;
- le troisième membre est nommé par le Conseil parmi les membres provenant de l'externe.

### **3.2 Pour le directeur des études**

Le Conseil d'administration confie la responsabilité de l'évaluation du directeur des études à un comité de trois personnes composé comme suit :

- le directeur général qui le préside;
- le président du Conseil d'administration
- le vice-président du Conseil d'administration.

Dans le cas où une des personnes précitées serait dans l'impossibilité de participer aux travaux de l'un ou l'autre de ces comités, les membres du comité concerné cooptent un remplaçant parmi les membres du Conseil provenant de l'externe.

À la demande du président de chacun des comités, la secrétaire générale du Cégep apporte son soutien aux travaux.

## **4. MODALITÉS**

Le processus d'évaluation comporte au moins deux rencontres du comité d'évaluation pour le directeur général et le directeur des études, l'une en début de période, l'autre en fin de période.

### **4.1 La rencontre de début de période**

- La rencontre de début de période a lieu au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire.
- La rencontre de début de période permet aux comités respectifs d'évaluation du directeur général et du directeur des études :
  - de prendre connaissance du plan d'action institutionnel du Cégep et du plan de travail de la direction des études pour l'année qui s'amorce, de les commenter, de suggérer des ajouts ou des modifications et de reconnaître les objectifs qui sont sous la responsabilité directe et personnelle de chacun;
  - de communiquer à chacun des attentes, en termes de comportements de gestion ou de mandats particuliers, qui seront objets d'évaluation;
  - de discuter de toute considération utile pour les fins du processus d'évaluation.

### **4.2 La rencontre de fin de période**

- La rencontre de fin de période a lieu idéalement avant le 30 juin de chaque année, mais au plus tard le 31 août suivant.
- La rencontre de fin de période permet aux comités respectifs d'évaluation du directeur général et du directeur des études :
  - de discuter avec chacun du rapport d'autoévaluation qu'il aura soumis, faisant état des résultats atteints en regard des objectifs et des attentes fixés en début de période et des réalisations de l'année qui n'avaient pas été anticipées en début de période;
  - de solliciter toute information utile et d'échanger sur toute considération pertinente pour les fins du processus d'évaluation;
  - de communiquer de vive voix des éléments d'appréciation, des objectifs d'amélioration et des moyens pour y parvenir.

## **5. RAPPORT D'ÉVALUATION, RECOMMANDATIONS ET SUIVIS**

- Dans les quelques semaines qui suivent la rencontre de fin de période, le président de chacun des comités d'évaluation transmet à la personne évaluée un rapport écrit faisant état des conclusions de l'évaluation pour la période visée et de toute recommandation qui en découle. Ce rapport inclut notamment la décision relative à l'attribution d'un boni au rendement, lorsque la réglementation en vigueur le prévoit.
- Le président de chacun des comités d'évaluation transmet au directeur du Service des ressources humaines la décision du comité relative à l'attribution d'un boni au rendement, lorsque la réglementation en vigueur le prévoit.
- Les rapports d'évaluation du rendement du directeur général et du directeur des études sont conservés et sont rendus disponibles pour le comité chargé d'étudier toute demande de renouvellement de mandat par l'une des personnes concernées, le cas échéant.

## **6. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration.

## **POL-19 Politique d'évaluation des hors cadres**

**Date d'entrée en vigueur de la première version du Règlement : le 12 mai 2003**

**Date(s) de modification :**