

5.4

Évaluation et reconduction des administratrices et des administrateurs académiques

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient établir des procédures d'évaluation régulière du rendement des administratrices et des administrateurs académiques, en prévoyant une participation collégiale appropriée selon le poste. Les associations de personnel académique devraient inclure à leurs conventions collectives des dispositions robustes établissant des processus collégiaux d'évaluation et de reconduction des administratrices et des administrateurs qui tiennent compte du droit du personnel académique de participer aux comités d'examen et de reconduction. Tous les membres du personnel académique devraient être informés de ces processus et avoir la possibilité d'y participer.

Tous les membres du conseil d'administration et du sénat devraient être appelés à fournir des commentaires lors de l'évaluation de la rectrice, du recteur, des vice-rectrices et des vice-recteurs (à l'enseignement). Les procédures et critères d'évaluation du rendement des administratrices et administrateurs devraient être élaborés en consultation avec :

- le personnel académique;
- la population étudiante;
- le personnel non académique;
- l'association du personnel académique.

Des politiques conformes à la convention collective et approuvées par le sénat et le conseil d'administration devraient établir les procédures et critères d'évaluation du rendement. Parmi les critères devrait figurer la capacité démontrée d'appuyer une gouvernance saine et collégiale.

Les procédures d'examen devraient comprendre des dispositions permettant de démettre une administratrice ou un administrateur de ses fonctions administratives avant la fin de son mandat pour des motifs valables (entre autres : faute grave, harcèlement, atteinte à la liberté académique).

Si les administratrices et administrateurs occupent également des postes académiques, ces postes devraient être considérés séparément, conformément aux dispositions et protections applicables à l'ensemble du personnel académique¹.

La reconduction d'une administratrice ou d'un administrateur devrait suivre une procédure d'évaluation complète, ouverte et transparente, qui permet la participation réelle du personnel académique, de la population étudiante et du personnel non académique.

La rectrice ou le recteur et la vice-rectrice ou le vice-recteur (à l'enseignement) ne devraient être reconduits qu'avec l'approbation du sénat et du conseil d'administration, dans le cadre d'un processus ouvert et transparent.

La reconduction doit se faire sur recommandation d'un comité de reconduction, qui doit être un comité mixte du conseil d'administration et du sénat et comprendre une représentation réelle du personnel académique, de la population étudiante et du personnel non académique. Liste de vérification : Évaluation et reconduction

Critères	Commentaires
L'établissement dispose d'une politique et de procédures structurées d'évaluation annuelle du rendement de l'ensemble des administratrices et des administrateurs académiques, y compris la rectrice ou le recteur.	
Les principales exigences de la politique et des procédures ont été négociées ou approuvées par l'association du personnel académique et sont intégrées dans la convention collective.	
La politique, les procédures et les critères ont été établis de manière collégiale et sont approuvés par le conseil d'administration et le sénat.	
Les politiques et les procédures font l'objet d'un examen ouvert régulier, dans le cadre du cycle normal d'examen des politiques et des procédures.	

Les politiques et les procédures sont facilement accessibles sur le site Web de l'établissement.	
Les procédures de reconduction sont lancées 12 à 18 mois avant la fin du mandat, ce qui laisse suffisamment de temps pour une évaluation approfondie et pour un nouveau processus de recrutement, si la reconduction n'est pas effectuée.	
Les comités d'évaluation incluent des représentantes ou des représentants du personnel académique, du personnel non académique et de la population étudiante, sélectionnés par les membres de chaque groupe.	
L'évaluation de la rectrice ou du recteur, et de la vice-rectrice ou du vice-recteur (à l'enseignement) inclut l'obtention de la perspective des membres du conseil d'administration et des sénatrices et sénateurs.	
Tous les membres du personnel académique sont informés de l'évaluation de la rectrice ou du recteur, et de la vice-rectrice ou du vice-recteur (à l'enseignement) et peuvent y apporter leur perspective. Pour les autres postes d'administratrices ou d'administrateurs académiques, comme ceux de doyennes ou de doyens, tous les membres de la faculté ou de l'unité concernée sont informés de l'évaluation et peuvent y apporter leur perspective.	
Les procédures d'évaluation et de reconduction des administratrices et administrateurs de bibliothèques sont	

les mêmes que celles des autres facultés et unités de l'établissement.	
La promotion de la gouvernance partagée figure parmi les critères d'évaluation de la rectrice ou du recteur, et de la vice-rectrice ou du vice-recteur (à l'enseignement).	
Les comités de reconduction de la rectrice ou du recteur, et de la vice-rectrice ou du vice-recteur (à l'enseignement) sont des comités mixtes du sénat et du conseil d'administration.	
La reconduction nécessite une recommandation du comité de reconduction.	

Liste de vérification : Évaluation anticipée et révocation

Critères	Commentaires
La politique et les procédures prévoient la possibilité de révoquer une administratrice ou un administrateur pour un motif valable avant la fin de son mandat.	
Les politiques et les procédures ont été négociées ou approuvées par l'association du personnel académique et sont intégrées dans la convention collective.	
L'évaluation anticipée d'une administratrice ou d'un administrateur n'a pas d'incidence sur les fonctions	

académiques concurrentes de la personne.	
Les administratrices et administrateurs occupant simultanément des postes académiques bénéficient des mêmes dispositions contractuelles en matière de permanence et de liberté académique que le reste du personnel académique.	
Les procédures permettent de résoudre les conflits de manière informelle avant de procéder à l'évaluation officielle.	
L'évaluation officielle peut être suspendue si une solution informelle est trouvée.	
Les procédures prévoient une participation significative de toutes les parties concernées.	

Notes de fin de page

¹ Pour de plus amples renseignements, consultez les énoncés de principes de l'ACPPU sur les [gestionnaires académiques hors de l'unité de négociation](#), la [liberté académique des gestionnaires académiques](#) et [l'évaluation anticipée du rendement d'un administrateur universitaire](#), ainsi que les [Lignes directrices régissant la nomination et l'évaluation des administrateurs et administratrices de bibliothèque exclus de l'unité de négociation](#).