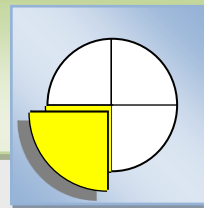


## DCD-4 SURVEILLANCE DU RENDEMENT DU CHEF DE LA DIRECTION



**Type de politique :** Délégation conseil-direction

La surveillance systématique et rigoureuse du rendement du chef de la direction portera uniquement sur les seuls résultats attendus du chef de la direction : la réalisation organisationnelle des Fins et le fonctionnement organisationnel à l'intérieur du cadre établi dans les Limites des pouvoirs de la direction.

1. La surveillance vise uniquement à déterminer dans quelle mesure les politiques du conseil sont exécutées. Seule l'information pertinente à cette fin sera prise en compte.
2. La surveillance sera aussi automatique que possible, exigeant un minimum du temps du conseil afin que celui-ci puisse utiliser ses réunions pour créer l'avenir plutôt que pour revoir le passé.
3. La surveillance d'une politique donnée peut se faire d'une (ou plusieurs) de trois façons :
  - 3.1. *Rapport interne* : divulgation, par le chef de la direction, d'informations sur la conformité, accompagnées de son interprétation explicite de la politique du conseil et de sa justification du caractère raisonnable de son interprétation.
  - 3.2. *Rapport externe* : découverte d'informations sur la conformité par un auditeur, un inspecteur ou un juge externe impartial, qui est choisi par le conseil et relève directement de lui. Cet intervenant externe prendra d'abord connaissance de l'interprétation explicite de la politique par le chef de la direction et de sa justification du caractère raisonnable de son interprétation. Son rapport doit évaluer le caractère raisonnable de l'interprétation de la politique du conseil et la conformité à cette politique. L'évaluation ne sera *pas* fondée sur les normes de l'intervenant externe, sauf si le conseil a préalablement indiqué que l'opinion de cet intervenant sera la norme.
  - 3.3. *Inspection directe par le conseil* : découverte d'informations sur la conformité effectuée par un administrateur désigné du conseil, un comité ou l'ensemble du conseil. Il s'agira d'une inspection de documents, d'activités ou de circonstances qui visera à évaluer la conformité aux politiques; le conseil aura accès à la justification, par le chef de la direction, du caractère raisonnable de son interprétation. Cette inspection ne sera entreprise que sur l'ordre du conseil.



4. Dans tous les cas, le conseil (a) jugera du caractère raisonnable de l'interprétation du chef de la direction et (b) déterminera si les données prouvent la réalisation de cette interprétation.
5. La norme de conformité sera *toute interprétation raisonnable* par le chef de la direction de la politique du conseil faisant l'objet de la surveillance. Le conseil est l'arbitre final du caractère raisonnable, mais son jugement reposera toujours sur le test de la « personne raisonnable » plutôt que sur les interprétations privilégiées par certains administrateurs du conseil ou même par le conseil dans son ensemble.
6. Selon le choix du conseil, la surveillance de toute politique peut se faire, en tout temps, au moyen de n'importe laquelle des méthodes décrites ci-dessus. En ce qui concerne la surveillance régulière, les politiques de *Fins* et de *Limites des pouvoirs de la direction* seront classifiées par le conseil en fonction de la fréquence et de la méthode de surveillance.
7. Le calendrier de surveillance des politiques de Limites des pouvoirs de la direction est le suivant :

<u>POLITIQUE</u>	<u>RESPONSABLE</u>	<u>MÉTHODE DE SURVEILLANCE</u>	<u>RÉUNION DU CONSEIL POUR LE RAPPORT</u>
<b><u>FINS</u></b>			
<u>F Raison d'être d'Ingénieurs Canada</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Printemps</u>
<u>F-1 Uniformité des normes et des pratiques réglementaires</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Printemps</u>
<u>F-2 Confiance du public envers la profession</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Hiver</u>
<u>F-3 Pérennité de la profession</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Hiver</u>
<u>F-4 Protection des termes propres au génie</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Automne</u>
<b><u>LIMITES DES POUVOIRS DE LA DIRECTION</u></b>			
<u>LPD Contrainte générale imposée à la direction</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Printemps</u>
<u>LPD -1 Traitement du personnel et des bénévoles</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Printemps</u>
<u>LPD -2 Traitement des ordres constituants</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Printemps</u>
<u>LPD -3 Situation financière</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Automne et hiver</u> <u>Printemps</u>
	<u>Auditeurs</u>	<u>Audit externe</u>	<u>Printemps</u>



<u>LPD -4 Protection des biens</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Automne</u>
	<u>À dét. par le Comité d'audit</u>	<u>Audit externe</u>	<u>Printemps</u>
<u>LPD -5 Planification</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Hiver</u>
<u>LPD -6 Rémunération et avantages</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Automne</u>
<u>LPD -7 Communication et soutien au conseil</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Hiver</u>
<u>LPD -8 Énoncés de principe</u>	<u>Chef de la direction</u>	<u>Rapport interne</u>	<u>Hiver</u>

