



Politique : **Politique et procédures sur l'évaluation de la performance de la direction générale de Reflet Salvéo**

Adoption le : 25 février 2019

Entré en vigueur le : 25 février 2019

Dernière révision le : 13 février 2019

Prochaine révision prévue le: Fév. 2021

Signature de la présidente du CA:

POLITIQUE ET PROCÉDURES SUR L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE REFLET SALVÉO

Objet :

Préciser le cadre de l'évaluation annuelle du rendement de la direction générale pour atteindre les objectifs organisationnels et pour soutenir la mission et la vision de Reflet Salvéo.

Portée :

Cette politique et procédure s'applique à l'évaluation annuelle du rendement de la direction générale de Reflet Salvéo.

Enoncé de la politique :

Le Conseil d'administration de Reflet Salvéo a la responsabilité d'encadrer la direction générale et de procéder à une évaluation annuelle de son rendement. Il délègue cette responsabilité au comité exécutif sous la direction de la présidence.

Le comité suit un processus d'évaluation du rendement et des réalisations de la direction générale qui comprend les éléments suivants :

- Aux deux ans, une évaluation 360 de son rendement et de ses réalisations selon les responsabilités de sa tâche habituelle et l'atteinte des objectifs organisationnels et stratégiques. Dans ce processus d'évaluation, le comité cherche la rétroaction des membres du Conseil, des membres du personnel et des partenaires clés. Il demande aussi à la direction générale de procéder à une auto-évaluation et de proposer des objectifs de rendement pour les deux prochaines années. Le comité développe les grilles/questionnaires d'évaluation nécessaires à cet effet et fait la compilation des résultats.
- L'année où on ne procède pas à une évaluation 360, une révision et mise à jour des objectifs et du plan de travail de la direction générale en fonction des réalisations jusqu'à présent, de l'évolution du contexte et des défis rencontrés.

- La période d'évaluation est normalement l'année financière (1^{er} avril au 31 mars).

Les buts de l'évaluation du rendement sont les suivants :

- Reconnaître le leadership et les réalisations de la direction générale dans l'atteinte de la mission, la vision et les objectifs stratégiques de Reflet Salvéo, dans un cadre d'amélioration continue.
- Déterminer les points forts et les points à améliorer de la performance de la direction générale.
- Favoriser le perfectionnement professionnel de la direction générale et fournir les ressources nécessaires pour soutenir le développement des compétences de leadership et des pratiques exemplaires.
- Établir des objectifs de rendement liés aux buts et objectifs stratégiques de Reflet Salvéo et alignés avec ses domaines d'intervention, les priorités des réseaux locaux d'intégration des services de santé et de la communauté et les objectifs du plan stratégique, y compris le maintien des ressources humaines qualifiées et suffisantes.

Le rendement de la direction générale est évalué selon les critères suivants :

- Les connaissances, compétences et aptitudes démontrées dans l'exercice de ses fonctions (selon sa description de tâches).
- Les résultats obtenus dans la poursuite de chacun des objectifs établis pour la période évaluée.

Les résultats d'évaluation du rendement peuvent signifier :

- La poursuite du travail ou du renouvellement du contrat de travail;
- La mise en approbation. Si tel est le cas, un processus d'amélioration du rendement est mis en place, accompagné d'objectifs précis et d'un échéancier d'amélioration. Si après la période d'amélioration sur laquelle les deux partis se sont entendus, la direction générale ne réussit toujours pas à améliorer son rendement, le Conseil peut alors choisir de congédier la direction générale avec un préavis selon les normes de la loi du travail en vigueur;
- Le maintien ou l'augmentation de la rémunération de la direction générale. La rémunération accordée variera en fonction du niveau de rendement de la direction générale tel que déterminé dans son évaluation du rendement annuelle et des capacités financières de Reflet Salvéo.

Les discussions reliées à l'évaluation (celles du comité exécutif et du Conseil ainsi que celles avec la direction générale) et les résultats de l'évaluation sont confidentiels. Une copie signée de l'évaluation est consignée au dossier de la direction générale et l'autre est remise à la direction générale.

Le comité présente les résultats de la compilation de la rétroaction reçu des différents participants (année du 306) ou les résultats de la révision/mise à jour des objectifs et du plan de travail de la direction générale (les autres années) au Conseil en huis clos pour son approbation et recommandations.

La présidence rencontre la direction générale pour discuter des résultats de l'évaluation du rendement et des suivis à celle-ci, des objectifs pour la prochaine période et le développement professionnelle nécessaire dans un but d'amélioration continue.

Autres politiques et procédures pertinentes

- Règlements administratifs de Reflet Salvéo
- Politiques sur les fonctions, les conditions de travail et la rémunération de la direction générale

- Description de fonctions du poste
- Formulaire d'appréciation du rendement de la direction générale (Annexe 1)