

Politique n° : POL-GOUV-3.2	Date d'émission : 2016-12-02
Titre : L'appréciation de la contribution et le développement du directeur général	Date de révision : 2020-09-22

Source : Conseil d'administration

Responsables de l'application : Président du conseil d'administration

Destinataires : Comité d'évaluation du directeur général
Administrateurs

1. Contexte

Cette politique s'inscrit dans les orientations du conseil d'administration pour la mise en place d'une vision globale et intégrée d'une saine gouvernance, d'évaluation et de performance de l'établissement. Elle permet de doter le conseil d'administration d'un processus formel et annuel d'évaluation de la contribution du directeur général afin de lui communiquer clairement les attentes et les objectifs d'amélioration, de favoriser les échanges et de lui reconnaître ses succès.

Le conseil d'administration reconnaît le processus d'évaluation de la contribution du directeur général comme l'un des instruments de supervision entre lui et le directeur général.

2. Objectifs

- Appuyer le conseil d'administration dans la mise en place d'un processus clair, efficace et détaillé pour apprécier la contribution et la performance du directeur général ;
- Assurer une compréhension commune du processus et des rôles et responsabilités respectifs du conseil d'administration et du directeur général ;
- Préciser les liens entre la performance de l'établissement et la contribution du directeur général ;

- Apprécier formellement la contribution du directeur général quant à la mission, à la vision, aux valeurs, aux orientations stratégiques et aux objectifs de l'établissement ;
- Reconnaître les résultats atteints en lien avec la progression salariale et, le cas échéant, conformément à la réglementation en vigueur ;
- Contribuer à l'amélioration et au développement des compétences du directeur général;
- Déterminer les modalités liées au plan de développement du directeur général.

3. Principes directeurs

- Le processus d'appréciation de la contribution s'effectue dans un climat de collaboration, de respect, de confiance, de transparence et d'équité ;
- Les objectifs annuels et les compétences recherchées sont déterminés en collaboration avec le directeur général ;
- Les objectifs doivent tenir compte de la situation présente ou future de l'établissement, notamment :
 - ✓ De la mission et de la vision de l'établissement ;
 - ✓ Des valeurs ;
 - ✓ Des orientations stratégiques ;
 - ✓ Du projet clinique ;
 - ✓ Des priorités annuelles ;
 - ✓ De l'entente de gestion avec le MSSS ;
 - ✓ De la description du rôle et des responsabilités du directeur général ;
 - ✓ Des évaluations précédentes du directeur général, s'il y a lieu ;
 - ✓ Des orientations nationales et régionales ;
 - ✓ Des besoins de la population ;
 - ✓ Des orientations propres à l'établissement.
- L'appréciation de la contribution est basée sur des résultats mesurables et observables ;
- Toutes les discussions et tous les documents du comité d'évaluation ayant servi à l'appréciation de la contribution du directeur général sont confidentiels ;
- Le comité d'évaluation doit tenir compte des imprévus et des facteurs contextuels survenus au cours de l'année de référence ;
- Le conseil d'administration favorise l'autoévaluation du directeur général.

4. Période d'évaluation

Le conseil d'administration détermine, comme année de référence, la période du 1er avril au 31 mars.

5. Rôle et responsabilités

Le conseil d'administration

- Met en place une politique d'appréciation de la contribution du directeur général ;
- Assure le respect de cette politique et voit à sa révision, au besoin ;
- Adopte les recommandations du comité d'évaluation.

Le comité d'évaluation

- Le conseil d'administration met en place un comité d'évaluation composé d'un minimum de trois administrateurs indépendants et externes. Le mandat du comité est de procéder annuellement à l'appréciation de la contribution du directeur général conformément à la présente politique, de faire rapport au conseil d'administration et de recommander la progression salariale, le cas échéant, conformément à la réglementation en vigueur ;
- Le comité d'évaluation utilise la grille d'évaluation (annexe 1) ainsi que le plan d'action avec les réalisations du directeur général de l'année en cours pour effectuer l'appréciation de la contribution en collaboration avec le directeur général.
- L'appréciation de la contribution porte sur les résultats atteints conformément aux mandats confiés, aux objectifs annuels fixés par le conseil d'administration et aux compétences déterminées par le conseil d'administration.
- Le projet de plan d'action du directeur général pour l'année suivante est utilisé pour fixer les mandats et les objectifs de la prochaine année.
- Dans la mesure où l'appréciation serait inférieure aux standards établis, des mesures pourraient être mises en place pour améliorer la situation. À titre indicatif, les mesures suivantes pourraient être mises en place :
 - ✓ Offrir de la formation sur mesure ;
 - ✓ Mettre en place un plan de redressement ;
 - ✓ Recommander de mettre un terme au mandat ou l'amener à démissionner.
- Le rapport du comité d'évaluation est présenté à huis clos aux administrateurs lors d'une réunion du conseil d'administration.

Le directeur général

- Participe activement aux différentes étapes du processus d'évaluation ;
- Procède à son autoévaluation selon la grille d'évaluation établie par le comité d'évaluation.

6. Distribution et conservation des documents liés à l'appréciation de la contribution

Une copie de du formulaire d'appréciation est remise au directeur général. L'original est conservé confidentiellement dans un dossier à la direction générale.

7. Plan de développement du directeur général

La performance et le rendement du directeur général sont étroitement liés à son développement individuel et à celui de l'établissement.

Les membres du conseil d'administration de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay appuient le développement du directeur général et peuvent lui faire des suggestions de perfectionnement par l'intermédiaire du comité d'évaluation du directeur général.

Le directeur général est responsable de son développement personnel et est proactif dans la recherche d'activités de développement pertinentes à son emploi et à ses priorités annuelles ou celles de l'établissement.

Le directeur général a un plan de développement individuel et l'inscrit à son plan d'action annuel. Ce plan est présenté annuellement au comité d'évaluation du directeur général.

Un budget est dédié au plan de développement du directeur général.

8. Les références

Règlement intérieur de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay, avril 2017.

Guide pour l'évaluation du rendement de directeurs généraux d'établissements de santé et services sociaux, vers une gouvernance créatrice, AQESSS, 2008.

Outil d'évaluation – compétences 2000, ASSSM.

Politique sur l'appréciation de la contribution des cadres de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay, 2019.

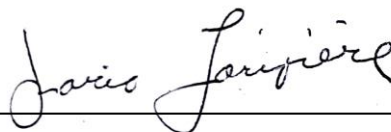
Normes de gouvernance, Agrément 2020.

La présente politique est adoptée par résolution du conseil d'administration de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay en date du 22 septembre 2020.

No de résolution : CA.20.62

Signé le 22 septembre 2020
Date

par



Président du conseil d'administration