



Politique relative au processus d'évaluation de la direction générale de l'Ordre

1. INTRODUCTION

La présente politique établit un processus formel d'évaluation du rendement de la direction générale.

2. TERMINOLOGIE

CGRH : comité de gouvernance et des ressources humaines

DG : direction générale

3. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Mettre en place un processus clair et adéquat d'évaluation de la performance de la DG;
- Assurer une compréhension commune du processus d'évaluation et des rôles de chacun;
- Préciser les liens entre la performance de l'organisation et celle de la DG;
- Apprécier la contribution de la DG à l'accomplissement des objectifs de l'organisation;
- Contribuer à l'amélioration et au développement des compétences de la DG.

4. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

- Le processus d'évaluation se réalise dans un climat de collaboration (dialogue, respect, transparence et équité);
- Les objectifs de rendement sont déterminés en collaboration avec la DG;
- L'évaluation du rendement est basée sur des résultats mesurables et observables;
- L'exercice d'évaluation de la DG tient compte des imprévus et des facteurs contextuels survenus au cours de l'année de référence.



5. PROCÉDURES

- 5.1 L'année de référence s'étend du 1^{er} avril au 31 mars;
- 5.2 Le CGRH agit à titre de comité d'évaluation, auquel participe activement la présidence de l'Ordre;
- 5.3 En début de cycle d'évaluation, le CGRH, la présidence et la DG établissent des objectifs annuels à proposer au conseil d'administration pour approbation;
- 5.4 À la mi-année, le CGRH et la DG font le point sur les objectifs annuels établis et les réajustent au besoin.
- 5.5 À la fin de l'année de référence, la DG est invitée à effectuer son auto-évaluation à l'aide du formulaire d'évaluation du rendement;
- 5.6 Le comité d'évaluation, après avoir procédé à une évaluation détaillée de l'atteinte des objectifs et des compétences, rencontre la DG pour échanger sur son auto-évaluation;
- 5.7 Le conseil d'administration échange lors d'un huis clos avec le comité d'évaluation à propos des résultats de l'évaluation détaillée;
- 5.8 Le comité d'évaluation soumet l'évaluation finale de la DG au conseil d'administration pour approbation et formule ses recommandations quant à la révision salariale et au boni, s'il y a lieu;
- 5.9 La présidence rencontre la direction générale pour lui présenter l'évaluation de rendement et lui donner une rétroaction.

6. RESPONSABILITÉS

- 6.1 Le conseil d'administration
 - Adopte la politique relative à l'évaluation du rendement de la DG;
 - Adopte l'évaluation annuelle de la DG, après recommandation du CGRH;



- Adopte les objectifs annuels de rendement de la DG, après recommandation du CGRH;
- Approuve tout ajustement aux conditions salariales de la DG.

6.2 Le comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines (CGRH)

- Élabore un formulaire d'évaluation du rendement de la DG;
- Évalue l'atteinte des objectifs annuels et les compétences de la DG;
- Recommande l'évaluation annuelle de la DG au conseil d'administration;
- Recommande tout ajustement aux conditions salariales de la DG.

6.3 La présidence

- Assume, au sein du comité d'évaluation, un rôle de premier plan;
- Fournit, en continu, à la DG, une rétroaction du conseil d'administration sur l'exercice de ses responsabilités.

6.4 La direction générale

- Participe aux étapes du processus d'évaluation (rencontre avec le comité d'évaluation pour discuter des résultats et déterminer les objectifs pour l'année suivante);
- Procède à sa propre évaluation de rendement selon le formulaire établi.

7. **FRÉQUENCE DE RÉVISION**

Au besoin.

8. **ANNEXES**

Formulaire d'évaluation du rendement de la DG



9. HISTORIQUE

Résolution : CA 2024/2025-210.7.2

Lois et règlements connexes : S. O.

Politiques connexes : S. O.

En vigueur : 22 octobre 2024

Auteur : Comité de gouvernance et des
ressources humaines

Remplace : Politique relative au processus
d'évaluation de la direction générale de
l'Ordre