



**G-2 : POLITIQUE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL**

Adopté par le conseil d'administration de l'A.P.E.S. le 29 octobre 2010

POLITIQUE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

PORTÉE

Cette politique s'inscrit dans les orientations prises par le conseil d'administration (CA) visant la mise en place d'une vision globale et intégrée de saine gouvernance, d'évaluation et de performance de l'organisation. Elle permet de doter le CA d'un processus formel et annuel d'évaluation du rendement du directeur général en communiquant clairement les attentes et les objectifs d'amélioration, en favorisant les échanges et en reconnaissant les succès.

Le CA considère le processus d'évaluation du rendement comme l'un des instruments de supervision du directeur général.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Appuyer le CA dans la mise en place d'un processus clair, efficace et détaillé d'évaluation de la performance du directeur général;
- Assurer une compréhension commune du processus d'évaluation et des rôles de chacun;
- Préciser les liens entre la performance de l'organisation et celle du directeur général;
- Apprécier formellement la contribution du directeur général à l'accomplissement de la mission, de la vision, des valeurs et des objectifs de l'organisation;
- Reconnaître l'atteinte des résultats par un moyen déterminé par les membres du comité d'évaluation du directeur général;
- Contribuer à l'amélioration et au développement des compétences du directeur général.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

- Le processus d'évaluation du rendement se réalise dans un climat de collaboration, de respect, de confiance, de transparence et d'équité;
- Les objectifs annuels de rendement et les compétences sont déterminés en collaboration avec le directeur général;
- L'évaluation du rendement est basée sur des résultats mesurables et observables;
- Toutes les discussions et tous les documents du comité ayant servi à l'évaluation du rendement du directeur général sont confidentiels;
- Le comité d'évaluation du directeur général tient compte des imprévus et des facteurs contextuels survenus au cours de l'année de référence.

DISTRIBUTION ET CONSERVATION DE L'ÉVALUATION

- Une copie de l'évaluation est remise au directeur général;
- Une autre copie, sous enveloppe scellée et signée par les membres du comité d'évaluation et le directeur général, est conservée aux bureaux du procureur de l'Association;
- Le cas échéant, au moment du renouvellement du contrat, une copie de ce dernier est également conservée aux bureaux du procureur de l'Association;
- L'accès à ces documents (contrat et évaluation) est réservé au président du CA ou à la personne qu'il désigne.

PÉRIODE D'ÉVALUATION

- L'organisation définit comme année de référence la période du 1^{er} janvier au 31 décembre;
- Le rapport d'évaluation est remis aux membres du CA et au directeur général dans les 60 jours suivant la fin de l'année de référence.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le conseil d'administration

- met en place une politique et des procédures d'évaluation du rendement du directeur général;
- assure le respect de cette politique et de ces procédures et voit à leur évolution;
- met en place un comité d'évaluation du directeur général selon les Statuts de l'Association;
- adopte les recommandations du comité d'évaluation du directeur général.

Le comité d'évaluation du directeur général

- réalise les éléments du mandat prévus aux Statuts de l'Association;
- fait rapport au CA et recommande un moyen de reconnaître l'atteinte des résultats, le cas échéant.

Le directeur général

- participe activement à toutes les étapes du processus d'évaluation;
- procède à sa propre évaluation de rendement selon la grille établie.