

APPRÉCIATION DU RENDEMENT DU (DE LA) DIRECTEUR (TRICE) GÉNÉRAL (E)

Sous la responsabilité du Conseil d'administration

Numéro : 08-2023

Adoptée le : 6 février 2023

Révisée le :

1.0 Préambule

La politique d'appréciation du rendement du (de la) directeur (trice) général (e) s'inscrit dans la volonté du conseil d'administration (CA) de Loisir sport Outaouais visant la mise en place d'une vision globale et intégrée de saine gouvernance en accord avec le code d'éthique des administrateurs de l'organisme et des principes de collaboration, de respect, de confiance, de transparence et d'équité.

Cet instrument permet de doter le conseil d'administration d'un processus formel et annuel d'évaluation du rendement du (de la) directeur (trice) général (e) en communiquant clairement les satisfactions et les attentes en matière d'améliorations relatives aux objectifs de développement de l'organisation et à l'épanouissement professionnel de la personne en poste.

2.0 Objectifs de la politique

Les objectifs de la présente politique sont de :

- Définir le cadre de la démarche;
- Soutenir le conseil d'administration dans la réalisation d'une démarche transparente, efficace et détaillée;
- Assurer une compréhension commune du processus d'évaluation et des rôles de chaque intervenant;
- Apprécier la contribution du (de la) directeur (trice) général dans la réalisation de la vision, de la mission, des valeurs et des objectifs de développement de l'organisation;
- Reconnaître la performance et l'atteinte des objectifs par un processus défini;
- Offrir une rétroaction et maintenir un climat de collaboration et de transparence entre le (la) directeur (trice) général (e) et le président du conseil d'administration;
- Appuyer le (la) directeur (trice) général (e) dans son développement professionnel en accord avec le développement de l'organisation.

3.0 Aspects contextuels de la politique

La réalisation de la démarche d'appréciation du rendement du (de la) directeur (trice) général (e) implique plusieurs étapes définies dans un échéancier annuel. Ainsi, conformément à la politique de fonctionnement des comités du conseil d'administration de l'organisme, la première étape consiste à former le comité des ressources humaines composé du président et deux administrateurs.

Ce comité a comme responsabilité de :

- Établir des critères d'évaluation objectifs et raisonnables;
- Discuter avec le (la) directeur (trice) général (e) sur ces critères en début d'année et des objectifs organisationnels à atteindre durant l'année à partir du plan stratégique et des protocoles d'entente de l'organisme;
- Au mois de juillet de chaque année, rencontre entre le président et le (la) directeur (trice) général (e) afin de procéder à une première évaluation des objectifs organisationnels à atteindre durant l'année à partir du plan stratégique et des protocoles d'entente de l'organisme;
- Évaluer, à la fin de l'année, la contribution du (de la) directeur (trice) général (e) sur l'atteinte des résultats définis antérieurement (dans un rapport de 25 % de la note globale pour le respect des protocoles d'entente et de 25 % pour l'atteinte des objectifs de développement);
- Évaluer dans quelle mesure le (la) directeur (trice) général (e) se conforme aux politiques en matière de gouvernance;
- Évaluer la contribution du (de la) directeur (trice) général (e) dans la réalisation de ses fonctions de gestionnaire prévues à son contrat (dans un rapport de 50 % de la note globale);
- Faire des recommandations au conseil d'administration ;
- Voir à la relève du (de la) directeur (trice) général (e).

4.0 Règles en matière de confidentialité

Les membres du comité des ressources humaines du conseil d'administration doivent se conformer à toutes règles en matière de confidentialité des informations recueillies, de la documentation utilisée et de la procédure de fonctionnement et ce en tout temps avant, pendant et après la démarche.

À la fin du mandat, les membres du comité doivent remettre au président, l'ensemble des informations (documents et supports de stockage de données informatiques, etc.) et procéder à la suppression des fichiers correspondants de leur ordinateur et/ou appareil de stockage de données.

5.0 Instruments utilisés

La réalisation de la démarche d'appréciation du rendement du (de la) directeur (trice) général (e) exige des membres du comité des ressources humaines de se familiariser avec le contexte de la démarche et les différents paramètres qui serviront à définir les critères ainsi que les objectifs de rendement à atteindre.

Pour se faire, les membres du comité disposeront des informations suivantes :

- Documents historiques des trois dernières années;
- Rapports d'autoévaluation de la DG;
- Identification des objectifs;
- Rapport d'évaluation annuel en blanc;
- Questionnaire sur l'évaluation du profil de leadership du (de la) directeur (trice) général (e) à l'intention des administrateurs.