

**Conseil d'administration de la CSAJNB
Politique sur l'évaluation du rendement
de la directrice générale ou du directeur général**

1. Contexte

- 1.1 L'objectif premier de toute évaluation du rendement est d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel.
- 1.2 Le conseil d'administration a la responsabilité d'évaluer annuellement le rendement de la directrice ou du directeur général. Conformément à la section 2.5.2 des attributions du comité des ressources humaines, celui-ci est chargé de recommander au conseil d'administration le processus d'évaluation du rendement de la directrice ou du directeur général.
- 1.3 Le processus d'évaluation du rendement doit :
 - 1.3.1. Donner une rétroaction, des renseignements, des conseils et des suggestions pour l'épanouissement personnel et professionnel.
 - 1.3.2. Faire partie d'un plan de cheminement qui comprend la définition des attentes, l'évaluation des résultats et le recensement des occasions de perfectionnement.
 - 1.3.3. Donner des renseignements servant à déterminer le renouvellement ou la cessation d'emploi, l'avancement dans l'échelle des salaires et la reconnaissance du rendement exceptionnel.
 - 1.3.4. Veiller à ce que toute réunion organisée pour discuter du rendement du directeur général et tout document lié au rendement de la directrice ou du directeur général soient strictement privés et confidentiels.

2. Objectifs et mesures de rendement

- 2.1. Au plus tard au début de l'exercice financier, la directrice ou le directeur général soumet au comité des ressources humaines ses propositions d'objectifs et de mesures de rendement annuels pour l'année suivante. Les objectifs de rendement doivent refléter les priorités stratégiques de la CSAJNB pour l'année, les objectifs financiers et relatifs aux équivalents temps plein et tout projet important auquel la CSAJNB pourrait participer.
- 2.2. Comme le prévoient ses attributions, le comité des ressources humaines est chargé d'examiner et de recommander au conseil d'administration les objectifs annuels de la directrice ou du directeur général.

3. Processus d'évaluation du rendement

3.1 Le processus d'évaluation se déroulera comme suit :

- 3.1.1 La directrice ou le directeur général procède à une auto-évaluation pour l'exercice financier et la transmet à la présidence du conseil d'administration et à la présidence du comité des ressources humaines, qui la transmettent ensuite aux membres du comité des ressources humaines.
- 3.1.2 L'auto-évaluation sera discutée lors d'une réunion à huis clos du comité des ressources humaines à laquelle participeront aussi la présidence du conseil d'administration et la directrice ou le directeur général.
- 3.1.3 La présidence du conseil d'administration et le comité des ressources humaines se réuniront à huis clos pour discuter de l'auto-évaluation et ajouter des recommandations, s'ils le jugent nécessaire.
- 3.1.4 La présidence du conseil d'administration et le comité des ressources humaines recueilleront les avis des membres du conseil d'administration et pourront également recueillir les avis des parties prenantes internes et externes.
- 3.1.5 La présidence du conseil d'administration et la présidence du comité des ressources humaines rencontrent la directrice ou le directeur général pour discuter de l'évaluation.
- 3.1.6 La présidence du conseil d'administration et la présidence du comité des ressources humaines présentent à huis clos un projet de rapport et toute recommandation au conseil d'administration pour examen et commentaire.
- 3.1.7 La présidence du conseil d'administration et la présidence du comité des ressources humaines rencontrent la directrice ou le directeur général pour lui communiquer les résultats de l'évaluation de son rendement par le conseil d'administration. Le rapport d'évaluation et les constatations sont documentés et signés par la présidence du conseil d'administration et la directrice ou le directeur général, puis versés au dossier de la directrice ou du directeur général dans une enveloppe scellée portant la mention « Confidentiel », dans les trente jours suivant l'approbation du conseil. La directrice ou le directeur général peut ajouter des commentaires au rapport.
- 3.1.8 Chaque année, la présidence du conseil d'administration, le comité des ressources humaines et la directrice ou le directeur général passent en revue la procédure d'évaluation de la directrice ou du directeur général. Le comité peut choisir, de temps à autre, de consulter les parties prenantes internes et externes

- appropriées.
- 3.1.9 Il y a une discussion semestrielle entre la directrice ou le directeur général, la présidence du conseil d'administration et la présidence du comité des ressources humaines pour exposer à la directrice ou au directeur tout problème de rendement perçu par le conseil d'administration, avec un objectif de résolution proactive.

Rédaction :	Le 13 mai 2024
Approbation :	Le 31 mai 2024
Modification :	
Approbation :	
Modification :	