

Type de politique / Type of Policy	LIENS ENTRE LE CONSEIL-DG ET CONSEIL-MÉDECIN CHEF BOARD-CEO LINKAGE AND BOARD-CHIEF OF STAFF LINKAGE
Numéro et titre / Number and Title	2.6 Évaluation du rendement du/de la médecin-chef reliée aux objectifs organisationnels prioritaires Performance Evaluation of the Chief of Staff on Organizational Priority Goals
Dates	
<ul style="list-style-type: none"> • Approbation / Approval • Révisions / Revisions 	2017-02-22

- | | |
|---|---|
| <p>2.6 L'évaluation annuelle du rendement du/de la médecin-chef est basée sur les objectifs organisationnels prioritaires visant à améliorer l'organisation des programmes et des activités médicaux et la prestation des soins médicaux. Ceci doit être fait en conformité avec les politiques du conseil sur les fins et à l'intérieur des limites établies dans les politiques du conseil sur les contraintes exécutives.</p> | <p>2.6 The annual performance evaluation of the Chief of Staff is based on established organizational priority goals that aim at improving the organization of medical programs and activities and the delivery of medical care. This should be done in compliance with the Board policies on Ends and within the boundaries established in Board policies on Executive Limitations.</p> |
|---|---|

POLITIQUE	POLICY
<p>2.6.1 Le conseil d'administration s'assurera qu'un processus efficace est mis en place pour l'évaluation annuelle du rendement du/de la médecin-chef en fonction des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réviser les priorités et les plans de travail pour l'année en cours; • Discuter des possibilités d'amélioration à la direction des affaires médicales; • Discuter des plans et priorités futurs. 	<p>2.6.1 The Board of Directors will ensure that an effective process is in place for the annual performance review of the Chief of Staff based on the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> • To review priorities and work plans for the current year; • To discuss any opportunities for improvement in the leadership of medical affairs • To discuss future plans and priorities.
<p>2.6.2 Le conseil d'administration nommera un comité ad hoc chargé de superviser le processus et de diriger l'évaluation du/de la médecin-chef. Le comité ad hoc sera formé des trois officiers du conseil.</p>	<p>2.6.2 The Board of Directors will appoint an Ad Hoc Committee to oversee such process and direct the evaluation of the Chief of Staff. The membership of the Ad Hoc Committee shall be made up of the three officers of the Board.</p>
<p>2.6.3 Le comité ad hoc organisera des rencontres et tiendra des discussions avec le/la médecin-chef afin d'établir le processus et les échéanciers du cycle annuel.</p>	<p>2.6.3 The Ad Hoc Committee will organize meetings and hold discussions as required with the Chief of Staff to establish process and timelines for the annual cycle.</p>

2.6 – Évaluation du rendement du/de la médecin-chef reliée aux objectifs organisationnels prioritaires
2.6 - Performance Evaluation of the Chief of Staff on Organizational Priority Goals

PROCÉDURE

Le processus d'évaluation comprendra les étapes suivantes :

- 2.6.4** En mars-avril de chaque année, la présidence du conseil sollicitera les membres du conseil sur l'établissement des priorités organisationnelles annuelles du/de la médecin-chef. Les informations ou les recommandations consensuelles recueillies au cours de cette consultation seront transmises au comité ad hoc du conseil pour considération avant que le/la médecin-chef débute le processus annuel d'établissement de ses priorités organisationnelles.
- 2.6.5** En avril-mai de chaque année, le/la médecin-chef présentera le Plan annuel des priorités organisationnelles au comité ad hoc pour sa révision. À la réunion du conseil de mai-juin, le comité ad hoc devra être en mesure de faire des recommandations au conseil d'administration sur le Plan annuel des priorités organisationnelles ou une version modifiée de celui-ci.
- 2.6.6** Les priorités annuelles et les plans d'action proposés par le/la médecin-chef seront alignés, le cas échéant, avec le Plan opérationnel corporatif et le Plan d'amélioration de la qualité (PAQ).
- 2.6.7** De plus, les priorités annuelles et les plans d'action proposés par le/la médecin-chef seront reliés aux fins et aux orientations stratégiques du conseil.
- 2.6.8** À la fin de l'exercice financier, le/la médecin-chef présentera au comité ad hoc un document d'auto-évaluation décrivant les accomplissements ayant trait au Plan annuel des priorités organisationnelles approuvé par le conseil ainsi que toute autre réalisation qu'il/elle désire présenter.
- 2.6.9** Le comité ad hoc peut recueillir des renseignements supplémentaires sur chacune des composantes de l'évaluation (c.-à-d.

PROCEDURE

The evaluation process will consist of the following steps:

- 2.6.4** In March-April of each year, the Chair of the Board shall canvass Board members on annual organizational priority setting for the Chief of Staff. Such input or consensus recommendations acquired through this consultation shall be referred to the Ad Hoc Committee of the Board for consideration prior to engaging the Chief of Staff in his/her annual process of organizational priority setting.
- 2.6.5** In April-May of each year, the Chief of Staff shall present a draft Annual Organizational Priority Plan for the current fiscal year to the Ad Hoc Committee for review. The Ad Hoc Committee shall be in a position to make recommendations on the Annual Organizational Priority Plan or an amended version thereof to the Board of Directors at their May/June meeting.
- 2.6.6** The annual priorities and proposed action plans of the Chief of Staff shall be aligned, as appropriate, with the Corporate Operating Plan and the Quality Improvement Plan (QIP).
- 2.6.7** Furthermore, the annual priorities and proposed action plans of the Chief of Staff shall be linked to the ends and strategic orientations of the Board.
- 2.6.8** At fiscal year end, the Chief of Staff shall present to the Ad Hoc Committee a written self-evaluation setting out achievements with respect to the approved annual priority plan as well as any other achievement he or she may wish to address.
- 2.6.9** The Ad Hoc Committee may collect additional input/information on either component of the evaluation (i.e. MAC

2.6 – Évaluation du rendement du/de la médecin-chef reliée aux objectifs organisationnels prioritaires
2.6 - Performance Evaluation of the Chief of Staff on Organizational Priority Goals

rapports du CMC; tableau de bord corporatif; etc.) selon ce qui a été convenu avec le/la médecin-chef.

reports; corporate dashboard; etc.) as agreed upon with the Chief of Staff.

2.6.10 Le comité ad hoc examinera les renseignements reçus et confirmera la note accordée aux résultats de l'auto-évaluation de la performance.

2.6.10 The Ad Hoc Committee shall review the information received and confirm the rating of the self-performance appraisal results.

2.6.11 En cas de désaccord, la présidence du comité ad hoc ou le comité dans son ensemble, discutera des résultats de l'évaluation avec le/la médecin-chef.

2.6.11 In the case of disagreement, the Chair of the Ad Hoc Committee or the Committee as a whole, shall discuss the results of the appraisal with the Chief of Staff.

2.6.12 Par la suite, le comité ad hoc présentera au conseil d'administration un rapport et des recommandations en ce qui a trait au rendement du médecin-chef.

2.6.12 The Ad Hoc Committee shall then present a report and recommendations on the performance of the Chief of Staff to the Board of Directors.