

**3.9 Remplacement d'urgence du médecin-chef – Plan de relève à long terme**  
 Contraintes exécutives

N° de la version	Description du/des changements	Entrée en vigueur
1	Publication initiale	1997-10-22
2	Révision	1999-01-30
3	Révision	2003-05-28
4	Révision	2012-07-19
5	Révision	2018-10-24
6	Mises à jour multiples de la politique	2024-04-24
7	Mises à jour de la mise en forme	2025-07-22

**Objectif de la politique**

Le médecin-chef, avec l'appui du conseil d'administration, élabore un plan de remplacement d'urgence pour sa propre fonction ainsi qu'un plan de relève à long terme pour lui-même et les membres de l'équipe de direction médicale. Le conseil d'administration, quant à lui, supervise l'évaluation du médecin-chef et lui confie la responsabilité de planifier la relève au sein de l'équipe de direction médicale.

**Monitoring :** Annuel (juin)

**Principes directeurs**

- 3.9 (a)** Afin de protéger le conseil d'administration contre la perte subite des services du médecin-chef, le médecin-chef:
- 3.9.1** Ne permettra pas que le comité médical consultatif ne se familiarise pas avec les dossiers et les processus qui relèvent du conseil et du médecin-chef et ceux qui relèvent uniquement du médecin-chef.
- 3.9 (b)** Afin d'assurer la succession immédiate du médecin-chef par intérim,
- 3.9.2** Ne négligera pas de développer une procédure pour le maintien intérimaire des fonctions de médecin-chef.
  - 3.9.3** Ne négligera pas de proposer la responsabilité décisionnelle intérimaire.
- 3.9 (c)** Afin d'assurer la succession à long terme du médecin-chef par intérim, ainsi que tout membre de l'équipe de direction médicale, le médecin-chef :
- 3.9.4** Ne négligera pas d'avoir une stratégie de gestion des talents selon les bonnes pratiques.
  - 3.9.5** Ne négligera pas d'avoir une bonne compréhension des aptitudes, des connaissances, des habiletés et des compétences requises pour les différents postes de l'équipe de direction médicale.
  - 3.9.6** Ne négligera pas d'établir un processus d'évaluation régulière pour identifier et préparer les membres de l'équipe médicale ayant le potentiel de leadership pour les postes de direction, en assurant leur évaluation de performance et leur préparation pour différentes positions.
  - 3.9.7** Ne négligera pas de concevoir et mettre en œuvre un plan de développement des compétences pour les médecins à fort potentiel, afin de les préparer aux responsabilités de leadership et de direction.
  - 3.9.8** Ne négligera pas de présenter annuellement au conseil d'administration un plan successoral pour le médecin-chef et l'équipe de direction médicale, soulignant la stratégie de succession et les mesures de développement associées pour garantir une transition fluide.

Le Conseil d'administration et le médecin-chef tiendront des discussions officielles au sujet de la relève du médecin-chef et des membres de l'équipe de direction médicale une fois par année au mois de juin.