

ENTENTE ET ÉVALUATION DE RENDEMENT

CYCLE DE RENDEMENT :	DU : 1 ^{er} avril 2013	AU : 31 mars 2014
----------------------	---------------------------------	-------------------

PARTIE A : RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	
NOM :	Hubert T. Lacroix
TITRE DU POSTE :	Président-directeur général de CBC/Radio-Canada

PARTIE B : RÉSULTATS AU CHAPITRE DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES
Objectifs fondés sur le plan d'affaires de la Société et s'inscrivant dans le mandat que lui confère la loi; et objectifs qui reflètent les domaines d'attention prioritaires du gouvernement.

Objectifs	Résultats obtenus
Continuer à stimuler la productivité et l'innovation pour assurer l'agilité et la flexibilité de l'effectif. Les économies seront réinvesties pour supporter nos besoins en matière de programmation	
Poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie 2015	
Mettre en œuvre les nouvelles conditions de licences du CRTC	



Observations relatives aux résultats au chapitre des politiques et des programmes

PARTIE C : RÉSULTATS AU CHAPITRE DE LA GESTION

Objectifs fondés sur les priorités en matière de gestion financière; objectifs fondés sur les priorités en matière de gestion des ressources humaines; objectifs fondés sur les priorités en matière de gestion du risque; et autres objectifs en matière de gestion fixés par le Conseil d'administration (infrastructure, marketing, gouvernance, affaires publiques, etc.).

Objectifs	Résultats obtenus
Adopter un plan stratégique de 3 ans en matière de Personnes et Culture aligné sur la Stratégie 2015	
Mettre en oeuvre les recommandations du BVG	
Continuer de communiquer efficacement et de façon constructive avec les employés et les gestionnaires grâce à une mobilisation continue et à des initiatives de développement	s.19(1) s.21(1)(b)
Continuer de faire preuve de transparence dans les communications avec les syndicats	



Observations relatives aux résultats au chapitre de la gestion
<p>s.19(1)</p> <p>s.21(1)(b)</p>

PARTIE D : RÉSULTATS AU CHAPITRE DES RELATIONS AVEC L'ACTIONNAIRE ET L'INTERVENANT

Objectifs fixés de manière à assurer des relations productives et efficaces avec le ministre, le sous-ministre du portefeuille et les organismes centraux; et objectifs fixés de manière à assurer des relations productives et efficaces avec les autres intervenants désignés par le Conseil d'administration.

Objectifs	Résultats obtenus
Continuer de renforcer les liens avec le Conseil d'administration, les représentants du gouvernement, le CRTC et les leaders de l'industrie	

Observations relatives aux résultats au chapitre des relations avec l'actionnaire et l'intervenant



PARTIE E : RÉSULTATS AU CHAPITRE DU LEADERSHIP

Objectifs qui permettent de constater le respect des valeurs et de l'éthique, en plus de la mise en pratique des autres compétences en matière de leadership établies par le Conseil d'administration.

Objectifs		Résultats obtenus
Continuer les efforts quant à la diversité des voix dans les émissions de nouvelles et d'actualités		
Continuer à diriger l'organisation pour qu'elle soit tournée vers l'avenir et qu'elle maintienne sa position de leader		
Maintenir et soutenir le leadership de la Société en matière d'accès à l'information		

Observations relatives aux résultats au chapitre du leadership

--



PARTIE F : RÉSULTATS ORGANISATIONNELS

Ces objectifs devraient refléter une priorité actuelle du gouvernement ou des sociétés d'État. Ils seront communiqués annuellement au nom du gouverneur en conseil, et les résultats seront évalués et récompensés en fonction des résultats obtenus et du degré avec lequel la société a été en mesure de contribuer à la réalisation de ces priorités.

Objectifs	Résultats obtenus
Renouveler et transformer les processus opérationnels par la mise en œuvre efficace des mesures de réduction des coûts et d'amélioration de l'efficacité mises de l'avant dans le Plan d'action pour la réduction du déficit et d'autres initiatives pangouvernementales ou organisationnelles.	

Observations relatives aux résultats organisationnels

--



PARTIE G : COTE ET RECOMMANDATIONS	
Cote de rendement :	
Engagements individuels	Engagement collectif
<input type="checkbox"/> N'a pas atteint	<input type="checkbox"/> N'a pas atteint
<input type="checkbox"/> A atteint -	<input type="checkbox"/> A atteint -
<input type="checkbox"/> A atteint	<input type="checkbox"/> A atteint
<input type="checkbox"/> A atteint +	<input type="checkbox"/> A atteint +
<input type="checkbox"/> A surpassé	<input type="checkbox"/> A surpassé
Rémunération à risque recommandée (%) :	
Individuel :	
Collectif :	
Progression dans l'échelle salariale recommandée (%)	

PARTIE G : SIGNATURES

Président du Conseil d'administration

Date

Président-directeur général

Date

Une fois ce formulaire rempli, veuillez en transmettre l'original au ministre titulaire du portefeuille, et en faire parvenir des copies au sous-ministre du portefeuille et au sous-secrétaire du Cabinet (Personnel supérieur et Renouvellement de la fonction publique), BCP.



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

s.21(1)(b)

PROTÉGÉ B
(une fois rempli)

ANNEXE

s.19(1)

s.21(1)(b)



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

PROTÉGÉ B
(une fois rempli)

s.19(1)

s.21(1)(b)



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

PROTÉGÉ B
(une fois rempli)

s.19(1)

s.21(1)(b)



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

PROTÉGÉ B
(une fois rempli)