



BIBLIOTHÈQUE PUBLIQUE DE CASSELMAN



764, RUE BRÉBEUF, C.P.340
CASSELMAN, ON
K0A 1M0
Téléphone : 613-764-5505 Télécopieur : 613-764-5507

Bibliothèque publique de Casselman

Type de politique : **Gouvernance** No de la politique : **GOUV - 09**

Titre de la politique : **Évaluation du rendement du directeur général**

Date d'adoption : **16 novembre 2017**

Date de révision : **16 novembre 2018**

C'est la responsabilité du Conseil de bibliothèque de nommer un individu qualifié et compétent comme directeur général (DG). Le Conseil de bibliothèque supervise le rendement du directeur général et encourage son perfectionnement professionnel. Ce processus comprend une évaluation officielle annuelle du rendement du directeur général par le Conseil de bibliothèque. Ce processus facilite également une communication bilatérale entre le Conseil de bibliothèque et le directeur général, et permet au Conseil de bibliothèque de s'assurer que ses priorités sont réalisées. Cette politique établit les règles de base qui serviront à l'évaluation du rendement du directeur général.

1. Le rendement d'un nouveau directeur général sera évalué six mois après son arrivée, et annuellement par la suite. Le Conseil de bibliothèque devra :
 - a) préparer une description de travail écrite qui énonce les différentes responsabilités du directeur général.
 - b) développer de concert avec le directeur général, des objectifs de rendement basés sur les priorités stratégiques du Conseil de bibliothèque
 - c) évaluer le rendement du directeur général en se basant sur la description de travail, les compétences pertinentes, le progrès réalisé pour atteindre les priorités du Conseil de bibliothèque et la conformité du directeur général aux politiques du Conseil de bibliothèque.

2. L'information à recueillir pour évaluer le rendement du directeur général peut comprendre ce qui suit :
 - a) le rapport annuel du directeur général sur les résultats obtenus en ce qui a trait aux objectifs et actions de l'année précédente
 - b) les données sur les mesures de rendement du service comme : données sur les prêts, le nombre d'abonnés, les statistiques sur les programmes, le développement de la collection, etc.

- c) la recherche de rétroaction de la part des membres du Conseil de bibliothèque, du personnel ou d'autres parties intéressées de l'extérieur
3. Un sous comité pourrait être mis en place pour superviser l'évaluation et rédiger un rapport pour le conseil.
4. Dans l'éventualité où le rendement du directeur général nécessiterait une amélioration dans certains domaines, le Conseil de bibliothèque devra préciser clairement où le progrès devra être réalisé et, pour ce faire, il :
- a) offrira la formation nécessaire ou des possibilités de mentorat pour régler certaines questions particulières
 - b) réévaluera le rendement du directeur général, six mois après une évaluation jugée insatisfaisante.

Documents connexes :

Bibliothèque publique de Casselman. ***Gouv 13 - Délégation d'autorité au directeur général (à venir)***

Bibliothèque publique de Casselman. ***Description de travail du directeur général (à venir)***

 Note de la rédaction :

Pour un aperçu complet des compétences du directeur général, veuillez consulter l'index des compétences préparé par le SBOS au www.sols.org. Les compétences sont les habiletés, les aptitudes et les connaissances nécessaires à réussite d'un rendement individuel et à la réalisation des résultats de l'organisation. Les compétences sont utiles pour identifier les zones de développement professionnel.