



:. ontario library association

## Politiques et procédures de gouvernance

<b>Politique : Évaluation du rendement du directeur général</b>	
<b>Numéro de référence : G 2.6</b>	<b>Type de politique : Rôle du CA</b>
<b>Date d’approbation : le 15 avril 2016</b>	<b>Date de revision : tous les trois ans</b>

### **INTRODUCTION**

Il incombe au conseil d’administration (CA) de l’Association des bibliothèques de l’Ontario (ABO) de recruter une personne qualifiée et compétente en tant que directeur général de l’Association et de déléguer l’autorité et la responsabilité de la gestion et de l’exploitation quotidiennes de l’organisation au directeur général<sup>1</sup>.

Le directeur général a droit à l’évaluation annuelle de son rendement par le conseil d’administration. Un processus d’évaluation objective et équitable du rendement et une communication ouverte entre le CA et le DG serviront à renforcer la relation entre le CA et le DG, à fournir des directives au DG au sujet des buts et objectifs de l’Association, à souligner les réalisations du DG et assurer systématiquement la reddition de comptes des actions du DG.

### **OBJECTIF**

L’évaluation du DG forme une partie du devoir de gouvernance du CA de veiller à ce que l’Association ait une direction générale efficace. L’établissement d’un cadre pour un processus d’évaluation périodique et systématique assurera la continuité des attentes de l’organisation quant à son DG d’année en année et de CA à CA.

Cette politique établit des lignes directrices pour l’évaluation du rendement du DG de manière à faire avancer la vision, la mission et le Plan stratégique de l’ABO, dans le cadre des politiques du conseil d’administration et de la législation pertinente.

---

<sup>1</sup> Le directeur général peut partager avec le CA la responsabilité de certains aspects du rendement organisationnel.



:. ontario library association

### **Définitions**

CA : désigne le conseil d'administration de l'Association des bibliothèques de l'Ontario.

DG : désigne le directeur général

### **Énoncés de politique**

Le processus d'évaluation du rendement sera un processus mutuellement compris dans lequel les responsabilités du DG et du CA sont pleinement articulées.

- Le processus d'évaluation visera à améliorer la relation de travail et le partage d'information entre le DG et le conseil d'administration
- Dans la plus grande mesure possible, l'évaluation du rendement du conseil d'administration sera fondée sur des données pertinentes et multidimensionnelles concernant les critères suivants :
- Réalisation de la mission, des objectifs et des résultats stratégiques de l'organisation pour lesquels le directeur général est responsable<sup>i</sup>.
- Mise en œuvre, respect et suivi des politiques du CA.
- Veiller à ce que le CA soit bien informé sur les questions touchant la pertinence
- continue de la mission, du rendement et de la réputation de l'Association.
- L'entreprise réussie d'activités pertinentes de perfectionnement professionnel et d'éducation.
- La fourniture de commentaires d'évaluation sera un processus formel et continu entre le DG et le président du CA, qui confère périodiquement avec le DG.
- Le CA dans son ensemble participera à un processus de rétroaction formel élaboré pour recueillir et synthétiser l'évaluation du rendement du DG par les membres individuels du CA.
- Le directeur général aura la possibilité de fournir son point de vue sur les réussites et les défis associés à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'ABO tout au long de la période visée.



:. ontario library association

- Le processus d'évaluation aboutira à la présentation au directeur général d'un rapport de rendement annuel et confidentiel par le président du CA et le président sortant du CA.
- En complément au processus d'évaluation du DG, un processus d'autoévaluation du CA complet et de ses membres individuels sera mené, dont les résultats seront partagés avec le DG comme moyen d'améliorer les relations entre le CA et le DG et /ou de cerner les domaines dans lequel une amélioration de cette capacité est nécessaire.

### **PROCÉDURES :**

1. Le DG aura une description de fonctions actuelle qui sera de ressource précieuse pour une évaluation efficace. Le DG examinera annuellement la description du poste et recommandera les modifications nécessaires. Des modifications seront apportées par le CA si nécessaire.
2. Le DG, en collaboration avec le CA, élaborera un plan annuel ayant des buts et des objectifs de rendement bien définis et mesurables, qui reposent sur les priorités stratégiques du CA.
3. Données à l'appui du rendement

**Au début de septembre**, le DG commencera la préparation d'un rapport d'autoévaluation précisant :

- a) les rôles et les responsabilités énoncés dans la description du poste de DG;
- b) les progrès accomplis à ce jour par rapport au Plan stratégique, y compris le plan et les objectifs annuels, et la réalisation d'autres objectifs et initiatives organisationnels;
- c) les réalisations et/ou défis à ce jour;
- d) la mise en œuvre, le respect et le suivi des politiques;
- e) la situation financière actuelle de l'ABO et la situation de fin d'exercice projetée;
- f) le processus d'audit efficace.



:. ontario library association

4. **En octobre**, le président informera le conseil d'administration de l'examen de rendement à venir, distribuera le rapport d'autoévaluation du DG et demandera à tous les membres du CA de formuler des commentaires en utilisant un modèle d'évaluation. Une date limite pour l'achèvement des évaluations individuelles du CA sera fixée.
5. Le CA envisagera de procéder à une évaluation élargie (360 degrés) qui prend en compte les perceptions de multiples parties prenantes et du personnel sur un cycle de trois ans ou lorsqu'une nouvelle perspective est requise.
6. Un membre du Comité exécutif (ou son délégué) synthétisera les commentaires soumis par les membres individuels du CA qui seront discutés par le Comité et un rapport d'évaluation sera rédigé aux fins de discussion par le conseil d'administration. Le rapport du Comité au CA peut contenir des recommandations concernant les mesures à prendre ainsi que des ajustements à la rémunération et/ou à d'autres conditions d'emploi du directeur général.
7. Le rapport du Comité sera communiqué au directeur général pour recueillir ses commentaires avant qu'il ne soit transmis au CA.
8. **À la réunion du CA de novembre**, une séance du CA à huis clos sera convoquée, au cours de laquelle le président fera rapport sur l'examen du rendement, en notant les réalisations et/ou les recommandations d'améliorations. À ce moment-là, le conseil d'administration soumettra également toute recommandation concernant les changements à apporter à la rémunération à l'approbation du CA.
9. Le président et le président sortant rencontreront le DG pour discuter des résultats de l'examen, y compris les réflexions et les observations du CA. Une lettre confirmant le résultat de l'évaluation du rendement et avisant le conseil de toute modification de la rémunération seront remises au DG.
10. Le rapport final et une copie de la lettre au DG seront versés dans le dossier du personnel confidentiel du DG.



:. ontario library association

**Politique connexe**

Limites imposées aux dirigeants de l'ABO

**Historique d'élaboration des politiques**

Date d'approbation originale : Novembre 2015

Dates de révision et d'approbation