

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES MEMBRES DU CONSEIL

Numéro de la politique	12-13-06 FR	Version	
Élaborée par	Association Atlantique	Approuvée par le conseil le	16 décembre 2013
Personne responsable	Comité de Gouvernance	Date prévue de l'examen	Décembre 2014

Introduction

La mise en candidature et la sélection des membres du conseil est la prérogative des membres de la CBDC Victoria Madawaska-Sud par l'entremise d'un processus électoral annuel lors de l'assemblée générale annuelle. Toutefois, en raison des responsabilités du conseil, le conseil se doit d'être composé d'un mélange d'expertise et d'expérience. Cette politique de recrutement des membres du conseil facilite l'élection des personnes qui répondent le mieux aux besoins du conseil.

Objectif

Les membres du conseil devraient posséder un mélange adéquat de compétences et d'expérience afin d'offrir les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'acquitter des responsabilités et répondre aux objectifs du conseil. Le conseil vise également une composition qui représentera adéquatement les intérêts des intervenants de la CBDC Victoria Madawaska-Sud, de la collectivité locale, et qui reflétera la diversité dans sa composition en recrutant des membres d'origines culturelles, commerciales, environnementales, économiques, sociales et géographiques différentes. Le conseil devrait maintenir un équilibre raisonnable en ce qui concerne l'âge et le sexe.

Politique

Le conseil devrait tenter, par l'entremise de son réseau de contacts internes et externes, d'identifier les individus appropriés, possédant les intérêts et les compétences nécessaires, comme membres potentiels du conseil. Lorsque des postes élus au sein du conseil deviennent vacants, ces individus devraient être invités à poser leur candidature à l'élection. De tels individus pourraient également être nommés par le conseil, si les règlements le permettent, pour combler les postes vacants au sein du conseil.

Procédures

1. Le conseil devra régulièrement évaluer sa composition en fonction :
 - des domaines d'expertise nécessaires;
 - de l'équilibre idéal entre l'expérience et l'actualité;
 - de la diversité recherchée dans des domaines pertinents;
 - des contributions des intervenants concernés.

2. Le conseil devra identifier les domaines pour lesquels la composition existante du conseil ne répond pas aux attentes. Les membres du conseil devront tenter de recruter, à partir de leurs réseaux, les candidats au conseil qui pourraient combler ces lacunes.

3. Le conseil devra recueillir les suggestions des membres et des intervenants et dresser une liste de candidats aptes à siéger au conseil ainsi qu'aux comités du conseil.

4. Lorsque des postes deviennent vacants au sein du conseil à un autre moment qu'à la date d'expiration des mandats, des nominations seront effectuées à partir de cette liste et le conseil devrait veiller à ce que les postes vacants soient comblés dans un délai maximum de six mois. Les conseils devraient démontrer que tous les efforts ont été faits pour combler les postes vacants.

5. Avant chaque élection annuelle, le conseil devra tenter de recruter des candidatures pour le conseil à partir de cette liste.

Responsabilités

1. Il incombe à chaque membre du conseil d'explorer ses réseaux en quête de candidats potentiels pour combler un poste au sein du conseil de la CBDC.

2. Il incombe au secrétaire de dresser et de conserver une liste de candidats potentiels pour le conseil. Tous les noms sur cette liste devront être communiqués au conseil.

3. Il incombe au conseil d'assurer que tous les candidats ou nouveaux membres connaissent bien les objectifs, les politiques et les procédures de la CBDC.

4. Le conseil d'administration devra nommer un comité des candidatures comme comité permanent du conseil, composé d'au moins trois membres dont l'un sera le président du conseil, pour assumer les responsabilités énoncées dans le mandat du comité des candidatures.

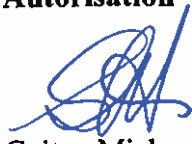
Calendrier

- Réunion d'automne : Identifier le nombre de candidats requis pour la prochaine AGA et examiner les candidats potentiels.
- Réunion d'hiver : Identifier les candidats préférés et attribuer la responsabilité du recrutement individuel.
- Réunion du printemps : Confirmer les candidats et faire des recommandations au conseil d'administration.
- Assemblée générale annuelle : Élection des nouveaux directeurs.

Documents connexes

- Politique de sélection et de renouvellement du conseil
- Mandat du comité des candidatures

Autorisation



Gaitan Michaud
Président

Daté le 16 décembre 2013



Côte Ouellette
Secrétaire