

## POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES MEMBRES DU CONSEIL

Numéro de la politique	#3	Version	#1
Élaborée par	Annette Landry	Approuvée par le conseil le	Le 24 mars 2014
Personne responsable	Frédéric McGraw Directeur général	Date prévue de l'examen	

### Introduction

La mise en candidature et la sélection des membres du conseil est la prérogative des membres de la CBDC Péninsule acadienne Inc. 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 Péninsule acadienne Inc. et de la collectivité locale qui reflétera la diversité dans sa composition en recrutant des membres issue de divers secteurs dont: industrie et commerce, travailleurs, ressources naturelles, services et social. Le conseil devrait maintenir un équilibre raisonnable en ce qui concerne l'âge et le sexe et les membres devront provenir de l'ensemble du territoire de la Péninsule acadienne tel que défini dans règlements constitutifs.

### 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 soumettre leur candidature au comité de gouvernance.

### Procédures

1. Le conseil devra régulièrement évaluer sa composition en fonction :
  - des domaines d'expertise nécessaires;
  - de l'équilibre idéal au niveau de l'expérience de chacun des membres ;
  - de la diversité recherchée dans des secteurs pertinents;

2. Le conseil devra identifier les secteurs 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 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.
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. Le conseil devrait 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**

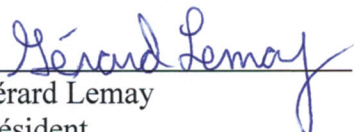
1. Il incombe à chaque membre du conseil d'explorer ses réseaux en quête de candidats potentiels pour combler un poste au sein du conseil de la CBDC.
2. Il incombe au secrétaire de dresser et de conserver une liste de candidats potentiels pour le comité de gouvernance. Tous les noms sur cette liste devront être communiqués au comité de gouvernance.
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 de gouvernance comme comité permanent du conseil. Ce comité devra être composé d'au moins quatre membres dont un membre élu par région (anciens districts scolaires 5, 6, 7) desservi par la CBDC Péninsule acadienne Inc. et le président du conseil, pour assumer les responsabilités énoncées dans le mandat du comité de gouvernance.

### **Calendrier**

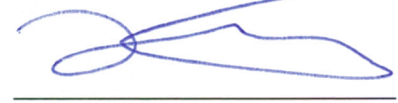
- Réunion d'automne : Identifier le nombre de candidats requis pour la prochaine AGA et examiner les candidats potentiels.
- Réunion d'hiver : Identifier les candidats préférés et attribuer la responsabilité du recrutement individuel.
- Réunion du printemps : Confirmer les candidats et faire des recommandations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

**Documents connexes**

- Politique de sélection et de renouvellement du conseil
- Mandat du comité de gouvernance

**Autorisation**  
Gérard Lemay  
PrésidentLe 24 mars 2014

Date

  
Frédérick McGraw  
Directeur généralLe 24 mars 2014

Date