**Objet**

Cette politique vise à établir le processus d’embauche de la direction générale que le Conseil d’administration (« Conseil ») utilisera aux fins de la nomination d’une direction générale pour Centres d’Accueil Héritage (« CAH »).

**Politique générale**

Le Conseil a la responsabilité d’embaucher, d’évaluer, d’encadrer et de congédier la direction générale dans le cadre de ses fonctions et de ses décisions concernant CAH, en particulier des décisions qui touchent les finances, les politiques et l’orientation future de CAH.

Le Conseil reconnait l’importance de choisir une direction générale qui exerce un leadership qui permet de réaliser la vision, la mission et les priorités stratégiques établies par le Conseil, et qui met en œuvre les politiques adoptées par le Conseil.

La direction générale est responsable de l’administration de l’ensemble des services et des programmes de qualité axés sur les clients de CAH. Elle veille à la pérennité de l’organisation et s’assure de l’efficacité des opérations de l’ensemble de l’organisme dans un climat favorable au travail d’une équipe multidisciplinaire.

Il incombe au Conseil d’assurer qu’une personne compétente occupe en tout temps le poste de direction générale afin d’assurer la pérennité des œuvres de CAH selon sa vision et son orientation stratégique.

**Processus**

### Immédiatement après le départ de la direction générale

* Dans un délai raisonnable, le Conseil nomme une personne au poste de direction générale par intérim.
* S’il est nécessaire par conséquent de libérer la direction générale adjointe pour ce poste, le Conseil nomme une direction générale adjointe par intérim.
* Le Conseil s’assure d’avoir une version à jour de la description du rôle et des responsabilités et qualifications du poste de direction générale (et de la direction générale adjointe si nécessaire).
* Le Conseil fait valider l’offre d’emploi pour les postes par intérim par un avocat; l’offre comprendra la description et les attentes des postes, l’autorisation de signer les effets bancaires au titre des postes par intérim et la rémunération limitée au mandat des postes par intérim.

### Préparation au processus de sélection

* Le Conseil retient les services d’une firme de recherche chevronnée dans l’embauche de cadres supérieurs.
* Le poste est affiché à l’interne et à l’externe.
* Le Conseil crée un Comité de sélection qui aura la responsabilité avec la firme de recherche de préparer une liste de candidats qui seront interviewés.
* Ce comité comprend la présidence du Conseil, la vice-présidence du Conseil, le trésorier et un autre membre du Conseil avec expérience au sein du Conseil.
* La firme travaille en collaboration avec les membres du Comité de sélection sur tous les aspects des procédures d’embauche.
* CAH ne sera pas responsable des frais de déplacement des candidats qui se présenteront à l’entrevue, non plus, des frais de relocalisation du candidat retenu pour le poste de direction générale.

### Choix des candidats pour entrevues

* Le Comité de sélection recommande une liste de candidats pour les entrevues.
* Pour préparer les entrevues, le Comité de sélection revoit les réalisations, les habiletés, les connaissances, les compétences et les qualifications des candidats.
* La firme prépare les questions de l’entrevue qui seront approuvées par le Comité de sélection.
* La firme donne une formation aux membres du Comité de sélection sur le déroulement de l’entrevue.

### Décision du comité

Tous les membres du Comité de sélection participent aux entrevues des candidats et recommandent au Conseil un candidat aux fins de la nomination. La firme peut être invitée à expliquer les détails du processus et le bilan des entrevues. La présidence du Conseil avise le candidat retenu du résultat et la firme avise les candidats qui n’ont pas été retenus en consultation avec la présidence.

### Négociation du contrat

À partir d’un mandat du Conseil, la présidence et la vice-présidence négocient le contrat de travail de la direction générale. Le Conseil peut obtenir l’appui d’un expert en négociation si nécessaire. Le contrat est validé par un avocat. Une fois que le contrat est validé, il est approuvé par le Conseil lors d’une rencontre à huis clos.

**Portée de cette politique**

La présente politique et procédure informe le processus de sélection pour pourvoir le poste de direction générale.

**Politiques et procédures pertinentes**

* Politique no 2: Rôle du Conseil d’administration et des membres
* Politique sur l’évaluation de la direction générale
* Cadre de référence en matière d’éthique
* Politique sur les conflits d’intérêts
* Politique sur la succession du personnel d’encadrement