

Politique de recrutement de l'APRHQ

1.0. Contexte

L'APRHQ est un organisme à but non lucratif qui compte plus de 10 000 membres et qui a fait le choix stratégique de limiter sa permanence au niveau administratif seulement. Le pouvoir et l'imputabilité sont ainsi maintenus au Conseil d'Administration et les orientations sont proposées par un Comité Exécutif qui joue également le rôle de direction générale.

Dans une volonté de maximiser le dynamisme de l'organisation et de maintenir l'intérêt des membres, un règlement a été introduit pour limiter à trois le nombre de mandats de deux ans qu'un administrateur peut effectuer.

Par conséquent, la pérennité de l'organisation et la fluidité des opérations deviennent des enjeux importants qui doivent être soutenus par une politique de recrutement efficace et un plan concret de développement de la relève au niveau du Conseil d'Administration, du Comité Exécutif et des comités sous-jacents.

2.0. Processus de sélection:

Dix administrateurs sont élus par les membres lors de l'assemblée générale annuelle, cinq une année et cinq la suivante. Le conseil d'administration n'a pas le contrôle sur ce processus mais peut l'influencer en sollicitant des candidatures potentiellement intéressantes en vertu de leur profil et selon ses besoins plus spécifiques de relève. Les bénévoles déjà actifs au sein des comités de l'Association représentent à cet effet un bassin privilégié de candidats.

Neuf administrateurs sont nommés et mandatés par les organisations territoriales. Ce processus laisse donc aux associations territoriales une plus grande latitude quant au choix des administrateurs mandatés, tout en considérant que la crédibilité et la capacité d'influence de ces derniers dans leur milieu sont des critères essentiels afin d'assurer une collaboration et une coordination efficaces.

Plusieurs comités intègrent des bénévoles qui ne sont pas membres du C.A. C'est d'ailleurs une orientation privilégiée par l'association. Ces derniers sont recrutés parmi les membres qui manifestent leur intérêt et présentent un profil qui correspond bien à la mission spécifique du comité auquel ils s'intéressent. Tout besoin particulier émis par le responsable d'un comité peut devenir une opportunité de sollicitation parmi les membres de l'Association.

3.0. Critères à rechercher

Représentativité

Dans la mesure du possible et dans les limites du processus, les membres du Conseil d'Administration devraient être représentatifs de la diversité des membres: strates d'âge, sexe, profil professionnel et provenance géographique. Cette diversité permet l'apport de points de vue diversifiés et complémentaires.

Compétences

Dans le processus de nomination des administrateurs délégués, dans le recrutement de membres pour les comités ainsi que lors de sollicitations de candidatures aux élections, certaines compétences ou connaissances spécifiques peuvent être recherchées (informatique, comptabilité, communications, ressources humaines, etc.); un profil générique commun reste toutefois souhaité :

- Compréhension du rôle de l'Association et des membres du conseil en regard des besoins de ses membres
- Volonté et disponibilité pour un engagement actif et ouverture à accepter des responsabilités dans le groupe.
- Capacité à travailler en équipe et habilités de communication
- Intérêt pour la gestion d'un organisme à but non lucratif

4.0 Procédure :

Le conseil d'administration s'assure de maintenir un comité de Mise en Candidature qui a la responsabilité de produire un plan d'action en phase avec le calendrier de planification annuelle du C.A.

Ce plan d'action devra prévoir entre autres les actions suivantes :

- Identifier les postes d'administrateurs (élus et mandatés) dont les mandats arrivent à échéance
- Déterminer les besoins de compétences plus particulières que certains départs pourraient générer
- Lancer au besoin un processus de sollicitation de candidatures via les administrateurs et les responsables des comités
- Publier les appels de candidatures formels via le journal et le site Internet
- Superviser le processus de nomination des administrateurs délégués par les associations territoriales

- Valider le respect des exigences légales des candidats et répondre à leurs éventuelles questions
- Organiser et superviser le processus d'élection lors de l'AGA
- Soutenir l'accueil et l'intégration des nouveaux administrateurs élus ou mandatés
- Recueillir les besoins des comités en termes d'ajouts de bénévoles et d'expertise plus spécifiques et lancer si requis une recherche de candidats

5.0 Développement de la relève

Le conseil d'administration a une responsabilité particulière vis-à-vis la relève et les administrateurs doivent s'impliquer activement dans la préparation et le suivi d'un processus adéquat de développement de la relève.

Ce processus doit anticiper les départs et tenir compte de l'intérêt et de la disponibilité des membres pour une implication au comité exécutif afin d'anticiper les besoins et d'identifier à l'avance les candidats prêts à prendre la relève.

Des stratégies de préparation en amont (mandats particuliers, participation à certaines rencontres, responsabilités de comités) et de soutien en aval (coaching ou mentorat par des officiers sortant) doivent être mises en place.

L'ampleur de ces stratégies devra s'ajuster en fonction du contexte, notamment si plusieurs renouvellements de mandat sont prévus au même moment.

Proposition préliminaire par le comité Mise en candidature préparée en début décembre 2019