

---

**TITRE :** Succession à la direction

**CATÉGORIE :** Gouvernance

**SURVEILLANCE :** janvier

**Numéro :** PG-2k

**Date d’approbation :** 13 janvier 2015

**Dernière révision :** 6 février 2018

**Révisée le :** 5 février 2019

---

L’embauche d’une direction générale pour le Centre de santé communautaire du Grand Sudbury (CSCGS) est l’une des plus importantes fonctions de gouvernance du conseil d’administration.

Le conseil d’administration a en place un plan qui encadre le processus d’embauche d’une personne pour assumer le poste de direction générale de façon permanente. Ce plan est coordonné avec le plan de succession en cas d’urgence et pour les absences à court et moyen terme.

Le conseil d’administration s’engage à ce que le processus respecte la politique de conflit d’intérêts du CSCGS.

Par conséquent :

1. Lorsque le conseil d’administration doit combler de façon permanente le poste de direction générale, le conseil se rencontre dès que possible afin de :
  - 1.1. Déterminer si les codirecteurs, agissant lors d’une absence à court et moyen terme de la direction générale, restent en fonction jusqu’au choix d’une nouvelle direction générale ou si le conseil procèdera à la nomination d’une direction générale intérimaire;
  - 1.2. Établir un échéancier et un plan de recrutement ainsi qu’un processus de sélection pour la nouvelle direction générale;
  - 1.3. Déterminer si les services d’un consultant externe sont nécessaires;
  - 1.4. Créer un comité *ad hoc* d’embauche pour voir à l’exécution du plan de recrutement. Le comité d’embauche est formé de la présidence du conseil d’administration et au moins deux autres membres du conseil. Les employés du CSCGS ne participent pas au processus d’embauche, y compris à la présélection, aux entrevues et au choix final d’une direction générale.
2. La présidence, avec l’appui de la direction générale intérimaire, développe et met en place un plan de communication afin d’assurer que les employés et les partenaires reçoivent l’information pertinente en temps opportun.

3. Le conseil d'administration doit évaluer les besoins en leadership du CSCGS afin d'assurer la sélection d'un candidat qualifié, qui reflète bien la mission, la vision, les valeurs, les fins et le plan stratégique du CSCGS.
4. L'affichage du poste se fait à l'interne et à l'externe simultanément.