



Appel officiel de candidatures de 2025 Conseil d'administration du Collège

Le Collège canadien des leaders en santé entre dans une période excitante. En 2025, un nouveau plan stratégique sera élaboré et nous sommes à la recherche de nouveaux membres du Conseil pour contribuer à l'intendance d'un avenir inspirant.

Nous souhaitons obtenir des candidatures pour des postes au sein de notre Conseil d'administration national. Nous cherchons actuellement à pourvoir deux **(2) postes d'administrateur ou d'administratrice, chacun pour un mandat de trois ans (2025-2028.)** Nous invitons les membres en règle du CCLS et d'autres personnes à présenter leur candidature.

Le Collège canadien des leaders en santé s'est engagé à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion dans son leadership et chez ses membres. Nous encourageons et serons heureux d'accueillir les candidatures de membres autochtones ou de minorités visibles, de femmes, de personnes LGBTQ2S+, de personnes ayant des déficiences et de locuteurs de l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada.

Le Collège s'est aussi engagé à promouvoir et à maintenir d'excellence de sa gouvernance. Nous avons effectué une analyse des habiletés et compétences requises pour ces postes et nous sommes heureux d'indiquer ci-dessous celles que nous recherchons actuellement. Veuillez noter que bien que nous encourageons les membres de toutes les régions du Canada à présenter leur candidature, nous accorderons une attention particulière aux candidatures provenant de la région 2 (Québec), de la région 3 (Ontario) et de la région 5 (Colombie-Britannique.) **Vous trouverez ci-dessous un résumé des différentes régions géographiques qu'a établies et qu'utilise le Collège.**

Région 1 (Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse)

Région 2 (Québec)

Région 3 (Ontario)

Région 4 (Manitoba, Saskatchewan et Alberta)

Région 5 (Colombie-Britannique)

Région 6 (Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut)

[Pour voir la liste complète des membres actuels du Conseil d'administration, cliquez ici.](#)

Les caractéristiques, habiletés et compétences précises que nous recherchons actuellement sont énumérées ci-dessous :

- Expérience en tant que cadres supérieurs,
- Personnes étant des leaders aspirants en santé,
- Personnes francophones/bilingues,
- Expérience professionnelle dans des milieux universitaires/de l'enseignement,
- Compétences/expertise en finances (CPA, CGA, etc.),
- Expertise de travail dans ou avec des milieux focalisant sur la diversité, la recherche d'équité et l'accessibilité,
- Diversité : Autochtones, minorités visibles, femmes, LGBTQ2S+ et/ou personnes en situation de handicap,



- Expertise dans le domaine juridique/législatif,
- Expérience et expertise de travail avec ou pour des organismes de réglementation des professionnels de la santé.

En outre, les habiletés et compétences suivantes indiquées dans les candidatures soumises par les membres seront considérées comme des atouts :

- Communications et marketing,
- Santé numérique et/ou technologies de la santé,
- Formation et expérience clinique,
- Expérience et compréhension globale du CCLS.

Les principes directeurs du Conseil d'administration en matière de gouvernance sont les suivants :

- Offrir aux membres une organisation dont la gouvernance efficace et efficiente se fonde sur des pratiques exemplaires en la matière.
- Parvenir à constituer un Conseil d'administration composé de membres ayant la combinaison souhaitée d'expérience, de perspectives et de connaissances, et qui représente le système de santé d'aujourd'hui et les besoins de demain.
- Chercher pour le Conseil d'administration des compétences qui contribuent à réaliser la mission et la vision du Collège tout en favorisant la mise en œuvre du plan stratégique.
- Assurer un équilibre entre les compétences souhaitées et d'autres facteurs comme la représentation géographique et la diversité.

Veuillez consulter la grille des compétences recherchées pour le Conseil d'administration (voir les pages 4 à 6) qui guidera la mise en candidature, l'évaluation et la nomination de nouveaux membres du Conseil.

Les membres et les autres personnes qui veulent présenter leur candidature doivent remplir le [formulaire de candidature](#) en ligne dans lequel ils doivent indiquer les **coordonnées de deux personnes à contacter pour des références** et l'envoyer au plus tard le **27 février 2025**. **Les candidatures reçues après cette date ne seront pas prises en considération. Les entrevues auront lieu les 20 et 21 mars entre 11 h 30 et 16 h 30, heure de l'Est.**

Procédure de mise en candidature et d'élection au Conseil d'administration

Le Comité des candidatures examinera les candidatures et évaluera les personnes candidates conformément aux politiques et procédures applicables et il recommandera une liste de candidates et candidats au Conseil d'administration. La liste sera présentée aux membres pour élection lors de l'Assemblée générale annuelle en mai.

Toutes les personnes candidates qui ne sont pas des membres détenant le titre de Leader certifié en santé ou de Certified Health Executive **devront obtenir leur certification** si elles souhaitent être considérées pour un deuxième mandat au sein du Conseil d'administration.

Les personnes élues seront tenues d'assister à quatre (4) réunions du Conseil d'administration chaque année (en mars, juin, octobre et décembre), de participer aux travaux des conseils/comités du Conseil d'administration et de remplir d'autres fonctions liées au rôle d'administrateur, au besoin (ce qui représente un engagement d'environ 80 heures par année).



Les personnes candidates ne seront pas éligibles à moins d'avoir présenté leur candidature conformément au processus de recrutement du Comité des candidatures et aux procédures indiquées dans les Statuts du Collège.

Veillez consulter [les articles suivants des Statuts](#).

Article VI – Section 1 (a), (b) – Conseil d'administration – Fonctions et responsabilités

Article VI – Section 3 – Mandat

Article VI – Section 5 – Réunions

Article VII – Section 1 – Procédure de mise en candidature et d'évaluation

Article VII – Section 2 – Procédure d'élection

Questions

Si vous avez des questions, veuillez contacter Mlle Amy O'Brien, Directrice, Gouvernance et engagement des membres, à aobrien@cchl-ccls.ca ou au 1-800-363-9056, poste 226. Les candidates et candidats doivent s'adresser au bureau national pour obtenir la confirmation de la réception de leur candidature avant la date limite.

Calendrier des élections de 2025

Le 10 février 2025

Appel de candidatures

Le 27 février 2025

Date limite pour la réception des candidatures en ligne

| 7 mars 2025 | 20-21 mars au 26 mars 2025 | 3 avril 2025 | 10 avril 2025 | 10 avril 2025 | 21 mai 2025 |
|--|--|---|---|--|---|
| Le Comité des candidatures examine les candidatures et évalue les candidats conformément aux politiques et procédures applicables, puis choisit les candidats qui seront convoqués à une entrevue. | Le Comité des candidatures effectuera les entrevues les 20 et 21 mars entre 11 h 30 et 16 h 30, heure de l'Est, et vérifiera les références. | Le Comité des candidatures soumet les candidatures retenues au Conseil d'administration pour approbation. | Les candidats sélectionnés sont ajoutés à la liste qui sera présentée lors de l'Assemblée générale annuelle en mai. | L'avis de convocation à l'Assemblée générale annuelle de mai est envoyé aux membres. | Lors de l'Assemblée générale annuelle, le Conseil d'administration présente aux membres les candidatures pour l'élection. |



Grille des compétences recherchées pour le Conseil d'administration du CCLS

Approuvée le 29 novembre 2023

1. Principes

| Principes ayant servi à déterminer la composition souhaitée du Conseil d'administration du CCLS |
|--|
| Offrir aux membres une organisation dont la gouvernance efficace et efficiente se fonde sur des pratiques exemplaires en la matière. (Principe fondamental) |
| Parvenir à constituer un Conseil d'administration composé de membres ayant la combinaison souhaitée d'expérience, de perspectives et de connaissances et qui représente le système de santé d'aujourd'hui et les besoins de demain, tout en optimisant son rôle de surveillance. |
| Chercher pour le Conseil d'administration des compétences qui contribuent à réaliser la mission et la vision du Collège tout en favorisant la mise en œuvre du plan stratégique. |
| Assurer un équilibre entre les compétences souhaitées et la représentation géographique et de la diversité. |

2. Grille de compétences

| Grille de compétences du CCLS | |
|---|-------------------|
| Première étape de l'évaluation de l'éligibilité | |
| COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES | Oui ou Non |
| Esprit d'équipe/de collaboration | |
| Disposition et capacité à contester le bien-fondé des idées et à approfondir l'examen des questions | |
| Intégrité et normes éthiques élevées conformes au Code de déontologie du CCLS | |
| Aptitudes pour le mentorat | |
| Compréhension des processus efficaces de prise de décision | |
| Volonté et capacité de consacrer du temps et de l'énergie au rôle | |
| Valorisation de l'ouverture d'esprit, de l'innovation et de la créativité | |



| TOUS LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DOIVENT AVOIR CES COMPÉTENCES | |
|---|---|
| COMPÉTENCES EN GOUVERNANCE | Note possible de 1 à 5 |
| Promotion des intérêts | Pouvoir communiquer une position au public cible. Soutenir passionnément la mission et les valeurs du CCLS et manifester un engagement total à leur égard. |
| Littératie financière | Pouvoir comprendre la situation financière de l'organisation telle que présentée dans les états financiers. |
| Gouvernance | Avoir de l'expérience et des connaissances des principes et pratiques de gouvernance. |
| Réflexion/planification stratégique du point de vue de la gouvernance | Pouvoir réfléchir avec un esprit critique aux défis et au rôle du CCLS dans le système de santé. |
| Leadership éclairé | Reconnaître les tendances avant qu'elles deviennent évidentes et utiliser ces connaissances pour inspirer les gens afin qu'ils atteignent des résultats. |
| EXPERTISE DE POINTE (Ces compétences seraient passées en revue chaque année pour déterminer si au moins un membre du Conseil doit avoir une de ces expertises particulières) | |
| Milieu d'études postsecondaires/universitaires | Leader dans un établissement d'enseignement postsecondaire |
| Communications et marketing | Expertise en communications et marketing. |
| Expertise en finances | Expertise prouvée en communication de l'information financière et en gestion des risques. |
| Connaissance des politiques publiques et des rouages des gouvernements | Compréhension des moyens d'accéder aux autorités gouvernementales et de les influencer. Connaissance du processus d'élaboration des politiques publiques |
| Ressources humaines/développement du leadership | Expérience en planification et mise en œuvre de stratégies de développement du leadership dans le domaine des soins de santé |
| Gestion du risque/du rendement | Capacité de réfléchir de façon critique aux questions opérationnelles et de gouvernance pour assurer la gestion efficace d'occasions potentielles ainsi que d'événements indésirables possibles |



| | |
|--|---|
| Connaissance et expérience de la gouvernance dans tout le continuum des rôles et contextes des systèmes de santé | Expérience au sein d'un conseil d'administration ou plus en tant que président ou vice-président, et/ou titres de IAS.A ou C.Dir. Soins hospitaliers, soins de longue durée, soins en milieu communautaire, soins primaires, planification de systèmes de santé, compréhension de l'ensemble du système de santé canadien. |
| Innovation/santé numérique/technologie de la santé | Expertise en élaboration de modèles innovateurs de systèmes de soins de santé utilisant la technologie numérique. |
| Expérience et compréhension globale du CCLS | Expérience antérieure positive de leader bénévole au sein du CCLS en tant que membre du Comité exécutif d'un chapitre, du Conseil consultatif, de groupes de travail et/ou de comités permanents |
| Inclusion, diversité, équité et diversité (IDEA) | Expérience en planification et en mise en œuvre de stratégies visant à accroître la diversité et l'inclusion et à favoriser le changement dans le système de santé. |
| Expertise juridique et autre relative aux organismes de réglementation des professionnels de la santé | Expérience/compréhension des divers organismes de réglementation des professionnels de la santé, notamment relative aux aspects juridiques, et des associations à but non lucratif et de pairs. |
| CONSIDÉRATIONS RELATIVES À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ET À LA DIVERSITÉ | |
| Géographie | Prise en compte de la répartition des membres dans les diverses régions géographiques |
| Diversité | Reffet de la diversité des membres du CCLS |
| Membre militaire actif en soins de santé | Leader dans le secteur des services de santé des Forces armées |
| Membre corporatif | Leader dans le secteur des entreprises qui soutiennent les soins de santé |
| Personne de langue maternelle française | |
| RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES | |
| Région 1 | Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard |
| Région 2 | Québec |



| | |
|----------|---|
| Région 3 | Ontario |
| Région 4 | Alberta, Manitoba et Saskatchewan |
| Région 5 | Colombie-Britannique |
| Région 6 | Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut |