

Procédure de succession du Comité exécutif, assortie des critères relevant de la politique de l'association (état: septembre 2021)

1. Objectifs jusqu'en 2023

- Préserver durablement le capital d'expertise et d'expérience dans l'intérêt de l'organisation et assurer le transfert de connaissances dans l'entreprise.
- Promouvoir et préparer les candidat·e·s potentiels à des tâches stratégiques au sein de l'association de branche.
- Principal critère relevant de la politique de l'association: au moins deux représentantes féminines au Comité exécutif (CE).
- Assurer une saine mixité et sensibiliser à la nécessité d'une large représentativité dans les organes dirigeants.
- Au printemps 2023, les associations régionales pourront désigner des candidat·e·s potentiels à la présidence. Le CE demande aux AR de tenir compte de cet aspect lors du recrutement d'éventuels nouveaux membres du CE, dans l'intérêt de la continuité et du développement durable du personnel du CE.
- Garantir des processus de nomination transparents et compréhensibles pour les membres.

2. Tâches «Comité planification et promotion des nominations au niveau stratégique»

Le «Comité planification et promotion des nominations au niveau stratégique» est institué par le Comité exécutif conformément à l'art. 10.6 des statuts. Le comité est composé des cadres dirigeants que sont le président, le vice-président et, à titre consultatif, le directeur. Ils répondent devant le CE entre autres d'une planification stratégique rigoureuse des mandats HS (Comité exécutif, organes stratégiques dans lesquels siège HotellerieSuisse) ainsi que de la direction.

3. Instruments

- Statuts d'HotellerieSuisse
- Règlement d'organisation
- Profils requis et tâches CE
- Grille des «critères relevant de la politique de l'association» à considérer dans les décisions de nomination (voir point 4)
- Procédure de succession CE (voir point 5)
- Contrats de mandat types pour l'ensemble des représentants élus de HS (doit encore être développé)
- Règlement d'indemnisation et des frais

4. Critères relevant de la politique de l'association dans la procédure de succession CE

- Composition du CE; le CE doit bien représenter équitablement la diversité de la branche de l'hébergement et la base de membres de HS (catégorie d'étoiles / hôtellerie de loisirs, d'affaires, urbaine, alpine, chaînes hôtelières, établissements en gérance, établissements exploités par leurs propriétaires / parahôtellerie, etc.).
- Régionalité: assurer une représentation appropriée de la Suisse latine et de la Suisse alémanique.
- Genre: réaliser à moyen terme un bon équilibre des sexes.
- Âge: créer une bonne mixité pour assurer à longue échéance une représentation des différents courants sociétaux.

5. Procédure de succession CE

Étapes	Responsable	Délai	Statut
<ul style="list-style-type: none"> • Approche et promotion ciblée de candidat·e·s 	Comité /AR	En continu	
<ul style="list-style-type: none"> • La présidence organise avec chaque membre du CE arrivé·e à mi-mandat un entretien sur ses intentions / considérations de la planification des nominations. 	Président	En continu	
<ul style="list-style-type: none"> • En cas de démission probable d'un membre du CE, le Conseil consultatif est tenu informé de la situation, des fonctions exercées, des «Critères relevant de la politique de l'association» et de la procédure de succession. La procédure de succession est officiellement lancée. 	Président	Conseil consultatif de printemps dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Prise de contact avec la présidence/l'administration des associations régionales (AR, pour déterminer la présence de candidat·e·s correspondant aux exigences énoncées dans le document «Profils requis et tâches CE» et de définir les «Critères relevant de la politique de l'association» (voir point 4) qu'il y a lieu de prendre en considération lors du recrutement. 	Comité	Avant avril; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Les AR nomment leurs candidat·e·s à l'attention du «Comité planification et promotion des nominations au niveau stratégique». À ce stade, il n'y pas encore d'évaluation de l'intérêt des candidat·e·s pour la fonction. 	AR	Jusqu'à fin mai; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Examen des candidat·e·s annoncés, vérification de leur bonne réputation (extrait du registre des poursuites et de casier judiciaire, paiement des cotisations de membres, état des primes et cotisations à Hotela, respect de la CCNT) et score Trustyou (> 80% de la valeur maximale = 80=100 ou 4/5). 	Comité	Jusqu'à mi-juillet; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Le comité invite les candidat·e·s à un entretien (examen formel) afin d'être en mesure de formuler une recommandation reposant sur les éléments suivants: <ul style="list-style-type: none"> - motivation; - aptitudes selon les «Profils requis et tâches CE»; - recommandation en fonction des «critères relevant de la politique de l'association». 	Comité	Jusqu'à mi-juillet; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Une fois l'examen formel réussi, le comité présente un·e ou plusieurs candidat·e·s au CE. 	Comité	Avant août; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Communication et présentation du/de la ou des candidat·e·s au Conseil consultatif 	CE	En septembre; dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none"> • Le CE présente le/la ou les candidat·e·s définitifs à l'AD. 	CE	Jusqu'à fin octobre; dans l'année de l'élection	

<ul style="list-style-type: none">• Les documents de vote, assortis du CV des candidat-e-s, sont envoyés avec les documents de l'AD (6 – 4 semaines avant l'AD d'hiver).	HS	Mi-octobre dans l'année de l'élection	
<ul style="list-style-type: none">• Aux termes des statuts, les personnes peuvent se présenter spontanément à l'élection avant ou pendant l'AD lorsque des élections sont inscrites à l'ordre du jour de l'assemblée.	AD	AD d'hiver dans l'année de l'élection	