

Type de politique / Type of Policy	CONTRAINTES EXÉCUTIVES EXECUTIVE LIMITATIONS
Numéro et titre / Number and Title	3.8 Remplacement d'urgence du DG – Plan de relève à long terme Emergency CEO Succession – Long-term Succession Plan
Dates	
• Approbation / Approval	1997-10-22
• Révision / Revision	1999-01-30; 2003-05-28; 2012-07-19; 2018-10-24; 2024-04-24
• Monitorage / Monitoring	Annuel (juin) Annually (June)

Le directeur général, avec l'appui du conseil d'administration, élabore un plan de remplacement d'urgence pour sa propre fonction ainsi qu'un plan de relève à long terme pour lui-même et les membres de l'équipe exécutive sénior. Le conseil d'administration, quant à lui, supervise l'évaluation du directeur général et lui confie la responsabilité de planifier la relève au sein de l'équipe exécutive sénior.

The Chief Executive Officer, with the support of the Board of Directors, develops an emergency succession plan for their own role as well as a long-term succession plan for themselves and the members of the senior executive team. The Board of Directors, for its part, oversees the evaluation of the Chief Executive Officer and entrusts them with the responsibility of succession planning within the senior executive team.

3.8 (a) Afin de protéger le conseil d'administration contre la perte subite des services du directeur général (DG),

Le DG :

3.8.1 Ne permettra pas que le personnel administratif cadre ne se familiarise pas avec les dossiers et les processus qui relèvent du conseil et du DG et ceux qui relèvent uniquement du DG.

3.8 (b) Afin d'assurer la succession immédiate du DG par intérim,

Le DG :

3.8.2 Ne négligera pas de développer une procédure pour le maintien intérimaire des fonctions de DG.

3.8.3 Ne négligera pas de proposer la responsabilité décisionnelle intérimaire.

3.8 (a) In order to protect the Board of Directors from the sudden loss of the services of the Chief Executive Officer (CEO),

The CEO :

3.8.1 Shall not allow that the senior management staff not be familiar with the files and processes concerning the Board and the CEO and the ones concerning only the CEO.

3.8 (b) In order to ensure immediate succession of an interim CEO,

The CEO:

3.8.2 Shall not fail to develop a procedure for the interim maintenance of the CEO functions.

3.8.3 Shall not fail to propose the interim decisional accountability.

3.8 (c) Afin d'assurer la succession à long terme du DG par intérim, ainsi que tout membre de l'équipe exécutive sénior,

Le DG :

- 3.8.4** Ne négligera pas d'avoir une stratégie de gestion des talents selon les bonnes pratiques.
- 3.8.5** Ne négligera pas d'avoir une bonne compréhension des aptitudes, des connaissances, des habiletés et des compétences requises pour les différents postes de direction exécutive.
- 3.8.6** Ne négligera pas d'établir un processus d'évaluation régulière pour identifier et préparer les membres de l'équipe ayant le potentiel de leadership pour les postes de haute direction, en assurant leur évaluation de performance et leur préparation pour différentes positions.
- 3.8.7** Ne négligera pas de concevoir et mettre en œuvre un plan de développement des compétences pour les individus à fort potentiel, afin de les préparer aux responsabilités de leadership et de haute direction.
- 3.8.8** Ne négligera pas de présenter annuellement au conseil d'administration un plan successoral pour le DG et l'équipe de haute direction, soulignant la stratégie de succession et les mesures de développement associées pour garantir une transition fluide.

Le conseil d'administration et le DG tiendront des discussions officielles au sujet de la relève du DG et des membres de l'équipe de haute direction une fois par année au mois de juin.

3.8 (c) To ensure the long-term succession of the interim CEO, as well as any senior members of the executive team,

The CEO:

- 3.8.4** Shall not neglect to have a best-practice talent management strategy.
- 3.8.5** Shall not neglect to have a thorough understanding of the skills, knowledge, abilities, and competencies required for various executive leadership positions.
- 3.8.6** Shall not neglect to establish a regular evaluation process to identify and prepare team members with leadership potential for high-level positions, ensuring their performance assessment and readiness for different roles.
- 3.8.7** Shall not neglect to design and implement a skill development plan for high-potential individuals, in order to prepare them for leadership responsibilities and executive positions.
- 3.8.8** Shall not neglect to annually present to the Board of Directors a succession plan for the CEO and the senior leadership team, highlighting the succession strategy and associated development measures to ensure a smooth transition.

The Board of Directors and the CEO will hold formal discussions about the succession of the CEO and the members of the senior leadership team once a year in June.