

3.8 Remplacement d'urgence du DG – Plan de relève à long terme
 Contraintes exécutives

N° de la version	Description du/des changements	Entrée en vigueur
1	Publication initiale	1997-10-22
2	Révision	1999-01-30
3	Révision	2003-05-28
4	Révision	2012-07-19
5	Révision	2018-10-24
6	Mises à jour multiples de la politique	2024-04-24
7	Mises à jour de la mise en forme	2025-07-22

Objectif de la politique

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 senior.

Monitoring : Annuel (juin)

Principes directeurs

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