POLITIQUE SUR LA MISE EN CANDIDATURE, SÉLECTION ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Numéro de la politique	#2	Version	#1
Élaborée par	Annette Landry	Approuvée par le conseil le	Le 24 mars 2014
Personne responsable	Frédérick McGraw Directeur général	Date prévue de l'examen	

Introduction

Il est important pour la CBDC Péninsule acadienne Inc. d'identifier et d'attirer des individus qui sont intéressés à siéger comme directeurs potentiels et qui possèdent les compétences et les qualités qui aideront l'organisme à réaliser son plan stratégique et ses objectifs commerciaux. Il est également important d'assurer le renouvellement des membres du conseil de temps à autre, afin qu'une nouvelle énergie et des idées fraîches puissent contribuer à la réussite globale de l'organisme.

Objectif

Cette politique sur la mise en candidature, sélection et le renouvellement du conseil est un outil visant à assurer que le comité des candidatures du conseil d'administration puisse s'acquitter de ses responsabilités telles qu'énoncées dans le mandat du comité de gouvernance. Cette politique comprend les critères de sélection du directeur en vertu desquels les candidats potentiels au conseil d'administration peuvent être évalués, et elle définit les exigences pour le renouvellement du conseil qui aideront le comité de gouvernance à déterminer les exigences annuelles pour les candidatures et les élections.

Mandat du comité de gouvernance

Le comité de gouvernance du conseil d'administration de la CBDC Péninsule acadienne Inc. est tenu de nommer des individus qualifiés comme candidats aux élections du conseil d'administration de la CBDC Péninsule acadienne Inc.

Dans l'exercice de cette fonction, le comité de gouvernance devra se conformer aux exigences :

- de la politique de recrutement du conseil;
- de la politique de sélection et de renouvellement des membres du conseil;
- des règlements de la CBDC Péninsule acadienne Inc.

Outre les exigences et les règlements, le comité de gouvernance devra assurer que les candidats proposés au conseil d'administration :

1. soient facilement accessibles pour s'investir pleinement dans le travail du conseil;

2. comprennent et acceptent qu'ils devront normalement assister aux réunions mensuelles du conseil et, de temps à autre, à des réunions spéciales en plus de participer à l'assemblée générale annuelle (« AGA »);
3. soient prêts, s'ils sont élus, à entreprendre le travail nécessaire pour se familiariser avec les questions de gouvernance, réglementaires et opérationnelles relatives aux fonctions de directeur de la CBDC Péninsule acadienne Inc. (formation pertinente offerte).

Les activités spécifiques du comité de gouvernance incluent :

1. Identifier les postes des membres du conseil qui devront être comblés lors des élections tenues pendant l'AGA, soit en raison de l'expiration de la durée du mandat ou d'un membre quittant son poste avant la fin de son mandat.
2. Préparer ou évaluer les descriptions de tous les postes vacants au sein du conseil.
3. Chercher pour chaque poste, avec l'aide du conseil, des remplaçants potentiels possédant les compétences nécessaires.
4. Prioriser la liste de personnes recrutées pour chaque poste, identifier la personne qui devra communiquer avec le principal candidat pour chaque poste et établir un délai pour faire rapport au président.
5. Développer une méthode de recrutement d'un membre afin d'être uniforme.
6. Préparer une trousse d'information sur la CBDC Péninsule acadienne et le poste d'un membre du CA: description du poste, bref aperçu de la CBDC, liste des membres du conseil, états financiers, couverture d'assurance, etc...
7. Prendre contact personnellement avec le principal candidat pour chaque poste et, si ce dernier est intéressé, lui remettre une trousse d'information.
8. Effectuer un suivi en personne pour obtenir une réponse et informer le président dans un cas, comme dans l'autre.
9. Si le candidat refuse, répéter le processus avec le deuxième candidat sur la liste.
10. Si le candidat accepte, l'informer de la date de l'AGA et des prochaines étapes du processus.
11. Informer le conseil de la liste de candidats qui ont accepté que leur nom soit soumis au comité de gouvernance ainsi que des postes vacants restants et des mesures entreprises pour trouver des candidats pour les combler.
12. Présenter les noms à l'AGA.

Critères de sélection des directeurs

Au cours de l'examen des candidatures des individus qui siègeront au sein du conseil d'administration de la CBDC Péninsule acadienne Inc., le comité de gouvernance utilisera les critères suivants pour déterminer quels candidats seront recommandés à devenir membres :

- **Qualités personnelles :** Chaque membre doit se conformer aux normes d'éthiques les plus élevées, faire preuve d'un sens aigu des affaires et posséder des compétences solides pour les relations interpersonnelles. Les candidats privilégiés posséderont des compétences financières.
- **Diversité** : Le conseil de la CBDC Péninsule acadienne Inc. dans son ensemble, devrait refléter la diversité des compétences et l'expérience.
- **Expériences et compétences spécifiques :** en considérant les qualités des candidats, le comité de gouvernance aura d'abord considéré la composition existante du conseil d'administration et aura identifié le nombre de postes vacants à combler afin de déterminer les lacunes au niveau des aptitudes et des qualités qui devraient être comblées au cours d'une année. Lors de cette évaluation, la composition globale du conseil devrait refléter la représentation des compétences suivantes :
    - de l'expérience en gestion des risques au sein d'un organisme de taille ou de niveau de complexité semblable à la CBDC Péninsule acadienne Inc.;
    - de l'expérience au sein d'un conseil d'administration dans les secteurs à but lucratif et sans but lucratif;
    - des compétences financières, avec une capacité à lire et interpréter des états financiers;
    - de l'expérience en planification stratégique;
    - un esprit communautaire démontré par une expérience à titre de bénévole au sein des conseils de la collectivité;
    - de l'expérience juridique;
    - de l'expérience/une expertise dans le domaine économique et des finances;
    - une compréhension et le soutien des objectifs et des initiatives stratégiques de l'organisme et de son rôle en tant que chef de file du développement économique communautaire;
    - une compréhension et un partage des principes à l'origine de la vision de la CBDC Péninsule acadienne Inc. et la capacité de refléter les valeurs et les engagements de la CBDC Péninsule acadienne Inc. ainsi qu'agir dans l'intérêt supérieur de la CBDC Péninsule acadienne Inc. en tout temps;
    - une compréhension des tâches et des responsabilités d'un membre et le désir d'offrir une perspective unique au conseil d'administration;
    - la capacité de participer avec assurance aux délibérations du conseil;
    - la capacité de consacrer le temps et les efforts nécessaires à la bonne gouvernance et l'amélioration de la CBDC Péninsule acadienne Inc.;
    - la compréhension de la langue française est requise.

Lors de l'évaluation des candidats potentiels, en plus des critères de sélection précités, le comité de gouvernance devra considérer la composition globale du conseil d'administration et devra

veiller à assurer la diversité en termes de couverture géographique de la région desservie par la CBDC Péninsule acadienne Inc., la représentation des deux sexes et tout autre indice de diversité.

Procédures

1. Le conseil d'administration devra être composé de (12) membres.
2. Tous les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un terme de trois (3) ans. Un membre peut renouveler son terme initial à deux reprises. Le maximum d'années qu'un membre peut siéger sur le conseil d'administration est de neuf (9) années consécutives. Les termes des membres du conseil d'administration ne peuvent excéder trois termes consécutifs de trois ans.
3. Après qu'un membre a siégé neuf (9) années au sein du conseil d'administration, il devra se retirer pour au moins un an avant de devenir admissible pour un autre terme et devra recommencer le processus.
4. Si un poste au sein du conseil d'administration devient vacant entre les AGA, le comité de gouvernance se réunira pour déterminer si un membre de remplacement doit être nominé. Si l'AGA a lieu plus de six mois plus tard, le poste vacant devrait être comblé le plus rapidement possible. Si l'AGA a lieu moins de six mois plus tard, le poste vacant pourra être comblé lors de l'AGA. Dans l'éventualité où un membre de remplacement serait nominé, le nouveau membre sera élu par le conseil d'administration et débutera pour un nouveau mandat.

Exception à la limite du terme :

Membre du conseil atlantique ou provincial
Sous réserve de l'approbation du conseil, le terme d'un membre en règle qui siège à l'Association atlantique ou à l'Association provinciale pourrait être prolongé de la même période pendant laquelle il a siégé au sein de ces Associations.

Responsabilités

Le comité de gouvernance du conseil d'administration est responsable du recrutement et de la mise en candidature des membres du conseil conformément au mandat du comité de gouvernance. Le recrutement des nouveaux membres est un processus continu. Il doit cependant commencer lors de la réunion d'automne du conseil d'administration et doit inclure une communication directe au public et aux intervenants de la CBDC afin de déterminer les manifestations d'intérêt à devenir directeur. Une annonce publique sollicitant des candidats de la collectivité pourrait être placée dans les journaux locaux et devra être placée sur le site Web de la CBDC Péninsule acadienne Inc. La sollicitation des candidats par l'entremise de contacts personnels des membres du conseil existants est encouragée.

Le comité de gouvernance évaluera les candidats, passera des entrevues et nommera la liste proposée de membres pour l'élection ou la réélection au conseil lors d'une réunion du conseil ayant lieu immédiatement avant l'assemblée générale annuelle. Les nouveaux membres sont élus lors de l'assemblée générale annuelle.

Calendrier

- Réunion d'automne : identifier le nombre de candidats requis pour la prochaine AGA et examiner les candidats potentiels. Publier une invitation pour les manifestations d'intérêt.
- Réunion d'hiver : identifier les candidats préférés et attribuer la responsabilité du recrutement individuel.
- Réunion du printemps : confirmer les candidats et faire des recommandations au conseil d'administration.
- Assemblée générale annuelle : élection des nouveaux directeurs.

Documents connexes

- Politique de recrutement du conseil

Autorisation

Gérard Lemay
Président

Le 24 mars 2014
Date

Frédérick McGraw
Directeur général

Le 24 mars 2014
Date