

POLITIQUE SUR LA NOMINATION, LA SÉLECTION ET LE RENOUELEMENT DU CONSEIL

Titre de la politique :	Gouvernance		
Numéro de la politique	BGSWV-3	Version	Un
Élaborée par	Heather Schubert	Date d'approbation par le conseil	Le 10 juin 2014
Personne responsable	Directeur général/président du conseil	Date prévue de l'examen	mai 2015

Introduction

Il est important pour la CBDC Southwest d'identifier et d'attirer des individus qui souhaitent 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 nomination, la sélection et le renouvellement du conseil est un outil visant à assurer que le comité des candidatures, qui sera composé du président sortant, du président du conseil et d'au moins deux membres du ou des secteurs identifiés, représenté par le directeur du conseil d'administration puisse s'acquitter de ses responsabilités telles qu'énoncées dans le mandat du comité des candidatures. 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 des candidatures à déterminer les exigences annuelles pour les candidatures et les élections.

Mandat du comité des candidatures

Le comité des candidatures du conseil d'administration de la CBDC Southwest est chargé de nommer des individus qualifiés comme candidats aux élections du conseil d'administration de la CBDC Southwest.

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

- de la politique de recrutement du conseil;
- de la politique de nomination, de sélection et de renouvellement des membres du conseil;
- des règlements de la CBDC Southwest.

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

1. sont 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 »); et
3. sont 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 Southwest (formation pertinente offerte).

Les activités spécifiques du comité des candidatures comprennent :

1. Identifier les postes des membres du conseil qui devront être pourvus 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 et examiner les descriptions et le profil 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. Élaborer une proposition de recrutement standard.
6. Préparer une trousse d'information sur la CBDC et le poste. (Description du poste, aperçu de la CBDC, liste des membres du conseil, états financiers, couverture de l'assurance, etc.).
7. Communiquer 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. 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 à l'AGA ainsi que des postes vacants restants et des mesures entreprises pour trouver des candidats pour les combler.
12. Présenter les noms à l'AGA en plus de toute nomination de la part de l'assemblée.

Critères de sélection des directeurs

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

- **Qualités personnelles :** Chaque directeur doit se conformer aux normes d'éthique 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 Southwest, dans son ensemble, devrait refléter la diversité des compétences, d'expériences et de perspectives.
- **Expériences et compétences spécifiques** : En considérant les qualités des candidats, le comité des candidatures aura d'abord considéré la composition existante du conseil d'administration et aura déterminé le nombre de postes vacants à pourvoir afin de déterminer les lacunes au niveau des aptitudes et des qualités qui devraient être comblées au cours d'une année donnée. 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 Southwest;
 - 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 prouvée à lire et interpréter des états financiers; au moins un membre détenant un titre de planificateur financier professionnel est souhaitable;
 - de l'expérience en planification stratégique, un sens aigu des affaires axé sur la réussite professionnelle;
 - 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 de l'économie, des finances, de la trésorerie ou des services d'investissement;
 - le soutien de l'objectif et des initiatives stratégiques de la CBDC Southwest 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 Southwest et la capacité de refléter les valeurs et les engagements de la CBDC Southwest ainsi qu'agir dans l'intérêt supérieur de la CBDC Southwest en tout temps;
 - la promotion de la CBDC auprès des intervenants de la collectivité;
 - une compréhension des tâches et des responsabilités d'un directeur 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 Southwest.

Lors de l'évaluation des candidats potentiels, en plus des critères de sélection précités, le comité des candidatures devra considérer la composition globale du conseil d'administration et devra veiller à assurer la diversité en matière de couverture géographique de la région desservie par la CBDC Southwest, la représentation des deux sexes, la représentation culturelle et linguistique ainsi que tout autre indice de diversité.

Procédures

1. Le conseil d'administration devra être composé d'un minimum de 8 et d'un maximum de 12 membres.

2. Le mandat des membres du conseil exécutif est d'une durée d'un an. Le conseil exécutif est composé du président du conseil, du vice-président, du secrétaire, du trésorier et du président sortant.
3. Le mandat des directeurs est d'une durée de 3 ans, avec une réélection à la fin du mandat si le membre est admissible et accepte d'être nommé de nouveau.
4. Les directeurs peuvent être réélus à la fin de leur mandat, mais un directeur ne peut siéger pendant plus de neuf années consécutives, en vigueur à partir de la date d'adoption de cette politique. Bien que la durée maximale de neuf ans devra être adoptée par le conseil à une certaine date, la durée de neuf ans tiendrait compte du nombre d'années pendant lesquelles le membre du conseil a déjà siégé au conseil. Par exemple, si la politique est adoptée et que le membre du conseil a déjà siégé pendant cinq ans au conseil, il lui resterait quatre ans en vertu de cette politique.
5. Dans le but de procéder au renouvellement du conseil, un exemple de rotation pourrait inclure le suivant : lors de l'assemblée générale annuelle de 2013, un tiers des directeurs seront élus pour un mandat d'un an, un tiers des directeurs seront élus pour un mandat de deux ans et le tiers restant sera élu pour un mandat de trois ans. Par la suite, les directeurs seront élus pour des mandats de trois ans.
6. Si un poste au sein du conseil d'administration devient vacant entre les AGA, le comité des candidatures se réunira pour déterminer si un directeur de remplacement doit être nommé. Si l'AGA a lieu plus de six mois plus tard, le poste vacant devrait être pourvu le plus rapidement possible, en utilisant le processus suivant :
 1. On demande aux membres actuels du conseil de faire des recommandations pour les représentants locaux.
 2. On demande aux intervenants et les partenaires locaux tels que les conseils des villages et des villes, les partenaires de développement économique, les chambres de commerce et les associations professionnelles de soumettre plusieurs nominations qui seront examinées par le conseil existant aux fins de nomination.
 3. La publicité de tout poste vacant au sein du conseil par l'entremise de journaux, de site Web ou d'autres médias approuvés par le conseil.

Lorsqu'un membre potentiel aura été identifié, le processus suivant sera suivi :

1. Le nouveau membre rencontrera le directeur général de la corporation. Après la réunion, le directeur général fera rapport de ses observations au comité exécutif.
2. Le comité exécutif approuvera que le nouveau membre du conseil assiste à 3 réunions provisoires afin de déterminer la compatibilité du membre avec la structure actuelle du conseil, à condition que le membre potentiel réponde à tous les critères établis dans les règlements de la corporation. Le membre potentiel du conseil sera informé de cette disposition avant d'assister à la première de trois réunions.
3. Après 3 réunions consécutives, le conseil d'administration décidera, lors d'une réunion régulière, d'assigner provisoirement la qualité de membre du conseil à cette personne ou démettra le membre potentiel s'il n'est pas jugé être un candidat idéal.

4. Si le membre du conseil est provisoirement ajouté au conseil, il occupera ce poste jusqu'à l'AGA, moment auquel il sera officiellement nommé au conseil par le comité des candidatures.
5. Si le membre du conseil n'est pas jugé être un candidat idéal, il sera remercié de ses services et la recherche d'un candidat potentiel pour le poste vacant reprendra.
7. Si l'AGA a lieu moins de six mois plus tard, le poste vacant pourra être pourvu lors de l'AGA au moyen du processus du comité des candidatures. Dans l'éventualité où un directeur de remplacement serait nommé, le nouveau directeur sera nommé par le conseil d'administration et complètera la durée restante du mandat.

Exceptions à la durée des mandats

Service au sein de l'Association atlantique ou provinciale

Sous réserve de l'approbation du conseil, la durée du mandat d'un membre en règle qui siège au sein de l'Association atlantique ou provinciale pourrait être prolongée pour la même durée pendant laquelle il a siégé à ces associations.

Responsabilités

Le comité des candidatures ou le comité de gouvernance du conseil d'administration est responsable du recrutement et de la mise en candidature des directeurs du conseil conformément au mandat du comité des candidatures ou du comité de gouvernance. Le recrutement des nouveaux directeurs est un processus continu. Il doit cependant commencer lors de la réunion d'automne/d'hiver 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 Southwest. La sollicitation des candidats par l'entremise de contacts personnels des membres du conseil existants est encouragée.

Le comité des candidatures ou le comité de gouvernance évaluera les candidats, et délèguera la responsabilité des entrevues au président et au directeur général. Lorsque le président et le directeur général auront effectué les entrevues des candidats sélectionnés, un rapport complet sera remis au comité des candidatures. Le comité des candidatures procédera alors à l'examen et à la nomination de la liste proposée de directeurs pour l'élection ou la réélection au conseil lors de la réunion du conseil ayant lieu immédiatement avant l'assemblée générale annuelle. Les nouveaux directeurs sont élus lors de l'assemblée générale annuelle.

Calendrier

Réunion d'automne/d'hiver

- Identifier le nombre de candidats requis pour la prochaine AGA et examiner les candidats potentiels. Publier une invitation pour les manifestations d'intérêt.
- Identifier les candidats préférés et attribuer la responsabilité du recrutement individuel.
- 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

Directeur général :	<i>Shutter Hubert</i>
Président du conseil :	<i>Robert G.</i>
Date :	<i>June 10/14</i>