

## POLITIQUE

# PLAN ET PROCESSUS DE RELÈVE DU PDG

### Préambule

Il existe deux types de transition pouvant mener à l'embauche d'un nouveau PDG. Même s'ils ont des éléments clés en commun, les défis qu'ils présentent au Conseil d'administration et leur mode de mise en œuvre sont fort différents. Le premier type concerne une transition planifiée où le PDG signifie au Conseil d'administration (CA), moyennant un préavis suffisant, son intention de quitter son poste, permettant ainsi au CA et à l'organisation de bien préparer la transition. Le second type concerne un départ soudain pouvant résulter de l'évolution rapide d'une situation, d'une maladie, d'un décès ou d'un congédiement par le CA.

Dans les deux cas, l'organisation doit être prête à agir. La sélection d'un nouveau PDG pourrait s'avérer la tâche la plus importante que le CA pourrait être appelé à accomplir. Il s'agit d'une occasion déterminante à saisir.

### Énoncé

Chaque année, dans le cadre de son évaluation de rendement, le PDG doit discuter de son plan de relève avec le Comité de direction ou de gouvernance. Durant cette discussion, le PDG informe le Comité de direction ou de gouvernance des mesures à prendre advenant son départ soudain pour assurer la stabilité de l'organisation jusqu'à l'embauche d'un nouveau PDG.

En outre, le PDG et le Comité de direction ou de gouvernance doivent s'assurer que l'organisation dispose en tout temps :

- d'une description de fonctions à jour du poste de PDG;
- de plans stratégique et de fonctionnement à jour;
- d'un budget d'exploitation prévoyant un salaire et des avantages sociaux satisfaisants en vue de recruter un successeur compétent;
- d'une connaissance des meilleures pratiques de recrutement de cadres supérieurs.

**ENTRÉE EN VIGUEUR INITIALE:** 27 septembre 2005  
**DERNIER EXAMEN OU DERNIÈRE RÉVISION:** février 2015  
**PROCHAIN EXAMEN:** février 2020