

## **Politiques et procédures de gouvernance**



<b>Nom de la politique :</b>	<b>Politique sur les limites du directeur général ou de la directrice générale</b>
<b>Numéro de la politique :</b>	007
<b>Type de politique :</b>	Rôle du Conseil
<b>Date d'approbation :</b>	23 octobre 2017
<b>Date d'examen :</b>	Tous les 3 ans

### **INTRODUCTION :**

Le Conseil d'administration de la FCAB-CFLA nommera un directeur général ou une directrice générale qui supervisera et dirigera de façon générale les activités de la Fédération et de ses employés. Deux politiques connexes du Conseil définissent le pouvoir, le champ d'action et les limites du directeur général ou de la directrice générale : *Délégation de pouvoirs* et *Limites du directeur général ou de la directrice générale*.

### **OBJET :**

La Politique sur la délégation de pouvoirs du Conseil d'administration de la FCAB-CFLA vise à documenter la délégation de pouvoirs du Conseil d'administration au directeur général ou à la directrice générale aux fins du bon fonctionnement de la Fédération. La Politique sur les limites du directeur général ou de la directrice générale a pour objet de définir le champ d'action et les paramètres en fonction desquels le directeur général ou la directrice générale peut exercer ses fonctions. Les limites imposées au directeur général ou à la directrice générale sont fondées sur les valeurs du Conseil et non sur la fiabilité du directeur général ou de la directrice générale en poste.

### **Définitions**

Le « Conseil » fait référence au Conseil d'administration de la FCAB-CFLA.

Le terme « actifs » renvoie aux biens, ce qui comprend l'ensemble des immobilisations corporelles, p. ex., les collections, le mobilier, l'équipement, l'infrastructure technologique, les biens électroniques et les actifs financiers du Conseil de la FCAB-CFLA.

### **Énoncés de politique**

La FCAB-CFLA exige que le directeur général ou la directrice générale agisse conformément aux normes éthiques, professionnelles et juridiques les plus élevées, à tous les égards et en tout temps.

La présente politique définit la latitude dont peut disposer le directeur général ou la directrice générale en ce qui a trait au choix des ressources organisationnelles et décrit les pratiques, les activités, les décisions et les circonstances qui sont requises par le Conseil ou celles qui seraient inacceptables pour ce dernier. Le Conseil ne prescrira pas de ressources organisationnelles qui ont été déléguées au directeur général ou à la directrice générale dans la Politique sur la délégation de pouvoirs. Par conséquent, toutes les ressources sont considérées comme préapprouvées par le Conseil, sauf si elles sont explicitement interdites dans la présente politique.

Conformément à la présente politique et à la Politique sur la délégation de pouvoirs, le Conseil et ses membres respectent et appuient les décisions du directeur général ou de la directrice générale.

Le directeur général ou la directrice générale veille à ce que :

- les actifs physiques et financiers de l'organisation soient protégés, entretenus adéquatement et ne présentent aucun risque;
- la planification financière et la budgétisation tiennent compte de la santé financière à court et à long terme de l'organisation;
- la situation financière demeure saine et conforme aux politiques du Conseil, aux principes comptables généralement reconnus et aux autres exigences établies;
- le Conseil soit toujours informé de toutes les questions importantes liées à la réalisation des politiques et du plan stratégique du Conseil et de tout problème qui se pose de façon opportune, exhaustive et précise;
- un plan de relève soit en place pour assurer la continuité du leadership et le fonctionnement efficace de la FCAB-CFLA en l'absence des services du directeur général ou de la directrice générale en poste;
- la FCAB-CFLA offre un milieu de travail mutuellement respectueux et sécuritaire, exempt de harcèlement et de violence en milieu de travail, à l'intention de tous les employés et bénévoles, et veille à ne causer ni à permettre aucune condition qui soit injuste, indigne ou dangereuse ou qui contrevient aux lois sur les droits de la personne et l'emploi;
- toutes les questions liées à l'emploi, à la rémunération et aux avantages sociaux soient justes et responsables sur le plan financier et d'une manière conforme aux valeurs de la FCAB-CFLA;
- toutes les interactions avec les membres de la FCAB-CFLA et ceux qui demandent à devenir membres soient constructives, respectueuses et positives et que les renseignements personnels soient protégés;
- la réputation et l'image de la FCAB-CFLA soient protégées en dans le cadre des communications, de la publicité et des endossements.