



PLAN DE SUCCESSION

1ère partie. Introduction

L'objectif de ce plan est de maintenir la continuité effective des programmes et des opérations du GTP ainsi que de préserver la confiance des parties prenantes externes et internes en cas de succession du président & PDG. Ce plan prépare GTP à un changement du poste du président & PDG, que ce changement soit anticipé ou inattendu. Les changements de vice-présidents ou de cadres supérieurs seront supervisés par le président & PDG dont ils dépendent.

La succession s'impose pour différentes raisons, notamment le décès, la retraite, l'incapacité mentale, physique ou émotionnelle permanente ou temporaire, l'incapacité légale ou la malversation. Tous les membres du personnel, y compris le président & PDG, ont droit à l'équité procédurale, ce qui inclut une enquête approfondie lorsqu'un grief est déposé, comme indiqué dans le guide du personnel du GTP.

Ce plan de succession constitue un cadre de base qui peut être adapté et modifié selon les besoins afin de guider le conseil d'administration et le personnel. Le conseil d'administration s'engage à servir le personnel du GTP, les facilitateurs régionaux et l'ensemble du réseau mondial en étant préparé par ce plan et un processus clairement défini. La nomination du président-directeur général (PDG) est l'une des tâches les plus importantes du conseil d'administration et relève de sa seule responsabilité.

Le PDG est responsable de la mise en place d'un plan d'urgence que tout nouveau PDG peut envisager d'exécuter. Le plan doit mentionner les éléments spécifiques à prendre en compte dans une situation d'urgence ainsi que les éléments généraux à prendre en compte dans la semaine, le mois, le trimestre et l'année à venir.

2ème partie. Succession par notification

Dans la plupart des situations non litigieuses ou non urgentes, le PDG doit informer le conseil d'administration de sa démission au moins 90 jours ou, en cas d'absence ou d'incapacité, au moins 45 jours si possible. Le conseil d'administration préférerait néanmoins une période de préavis de 6 mois à 1 an. Dès réception de la notification, le comité exécutif du conseil d'administration déterminera si une période de transition est nécessaire ou si la délégation automatique des fonctions de président et de PDG s'impose.

Période de transition

La période et le processus de transition seront déterminés par le comité exécutif du conseil d'administration et le PDG sortant si la transition est due à une démission ou à un départ à la retraite. Dans toutes les autres situations, le comité exécutif détermine seul la période et le processus. Cette période et ce processus de transition sont privilégiés pour assurer la continuité des relations et préserver la confiance du public.

L'exemple biblique de Moïse et Josué est particulièrement instructif pour illustrer une période de transition (Nombres 27:15-23). Dans ce texte, une certaine autorité passe pour aider l'assemblée à adopter le successeur, y compris un événement avec affirmation publique et commissionnement par le PDG sortant. Ce calendrier et ces événements seront organisés par le comité exécutif, le plan de transition étant approuvé par l'ensemble du conseil d'administration, comme indiqué dans le plan de transition du GTP.

Délégation automatique

Dans le cadre de la délégation automatique, le comité exécutif du conseil d'administration notifie au directeur financier et catalyseur des stratégies (DFCS) qu'il assumera immédiatement la fonction de PDG. Si le poste de

DFCS n'est pas pourvu ou si le DFCS refuse la désignation, la délégation automatique revient au VP chargé de la formation et de l'autonomisation (VPFA). Si le poste de VPFA n'est pas pourvu ou si le VPFA refuse la désignation, la délégation automatique revient au VP chargé du partenariat et de la communication (VPPC) en tant que PDG à tous égards, à l'exception des litiges qui reviennent au président du comité exécutif du conseil d'administration. Si le poste de VPPC n'est pas pourvu ou si le VPPC refuse la désignation, le comité exécutif du conseil d'administration convoquera une réunion pour élire un PDG conformément aux articles 3.5 et 3.8 du MPC.

Toute personne déléguée automatiquement accomplira la période de transition déterminée au moment où l'avis est donné. Dans le cas d'une délégation automatique, le comité exécutif du conseil d'administration se réunira en présentiel, par téléphone ou par vidéoconférence, toutes les deux semaines pendant la période de transition, afin d'évaluer les capacités du PDG à occuper efficacement le poste. Le comité exécutif du conseil d'administration assistera le nouveau PDG dans sa nomination, réexaminera la raison de la disposition de la délégation automatique, examinera si la restauration des fonctions et des pouvoirs du PDG sortant est appropriée et s'il convient ou non d'élire un nouveau PDG conformément aux articles 3.5 et 3.8 du MPC.

Si le poste de PDG a été transféré (même temporairement), les membres du GTP et le grand public doivent être informés de ce changement. Le PDG sortant doit s'abstenir de discuter avec les donateurs, les sympathisants ou les membres du public des détails concernant les circonstances entourant son départ du poste. Tout détail concernant la succession qui pourrait être divulgué sera couvert par un accord de non-divulgaration. En outre, le PDG sortant doit restituer les logiciels, rapports, documents, autres biens du GTP et propriété intellectuelle selon un calendrier défini par le comité exécutif. Cette restitution inclut les mots de passe ou l'accès électronique à tout site Internet, cloud, etc. Toute délégation automatique des fonctions du nouveau PDG prévue dans le présent document reviendra au PDG, si celui-ci revient pendant la période de transition.

3ème partie. Succession par révocation

Si le PDG ne démissionne pas volontairement de ses fonctions ou si le conseil d'administration souhaite déléguer les fonctions du PDG à une personne autre que le PDG automatiquement délégué, le comité exécutif du conseil d'administration doit faire un rapport au conseil d'administration dans les cinq jours suivant les circonstances. L'ensemble du conseil doit officiellement révoquer et réaffecter les fonctions du PDG par un vote du conseil, conformément aux sections 3.8 et 4.4 du règlement intérieur. Le président du conseil d'administration démissionnera temporairement de son poste et agira en tant que PDG jusqu'à ce qu'un nouveau PDG soit nommé par le vote du conseil d'administration conformément à l'article 3.5 des règlements.

Le nouveau PDG élu pour combler un poste vacant occupera le poste pendant une période de transition déterminée par l'exécutif du conseil.