



BOARD SUCCESSION POLICY

ÉBAUCHE de la politique sur la succession du Conseil

v. March 31, 2024

Version du 31 mars 2024

Purpose

1. The purpose of this Board Succession Policy is to establish guidelines and procedures for the effective succession planning of the Board of Directors (the "Board") of the Army Cadet League of Canada, a Canadian not-for-profit charitable organization (the "League").

Scope

2. This policy applies to all members of the Board of Directors, including officers and committee chairs.

Succession Planning Process

3. Identification of Competencies:

The Governance & Nominations Committee shall regularly assess the skills, knowledge, and attributes required for effective Board functioning. This may be done using a board skills matrix, as identified in the Appendix.

The board skills matrix should be periodically reviewed and updated to ensure that the board composition aligns with the evolving needs of the organization. Individual directors may be assessed based on their expertise and experience in each area, helping to identify gaps and inform future board development and recruitment efforts.

3.1 Nomination Process:

The Governance & Nominations Committee shall be responsible for identifying, vetting, and nominating potential candidates for Board positions. Candidates should possess the competencies identified in Section 3.1 and demonstrate a commitment to the League's mission.

It is crucial to maintain a pipeline of volunteer candidates within the ACLC. Branches are encouraged to identify and mentor candidates with skills matching future national board opportunities. To gain experience at the national level, candidates are encouraged to participate on Board Committees as League Members.

In accordance with National League Policy Manual 3.6, By-law 10, Resolution to Amend the Board of Directors and Officers of ACLC ([link here](#)):

Objectif

1. L'objectif de la politique de succession du Conseil est de mettre en place des lignes directrices et des procédures pour une planification efficace de la succession du Conseil d'administration (le «Conseil») de la Ligue des cadets de l'Armée du Canada, un organisme canadien à but non lucratif (la «Ligue»)

Portée

2. La présente politique s'adresse à tous les membres du Conseil d'administration, y compris les officiers et les présidents de comité.

Processus de planification de la succession

3. Identification des compétences :

Le Comité de gouvernance et des nominations évaluera de façon régulière les compétences, les connaissances et les attributs nécessaires au bon fonctionnement du Conseil. Ceci peut se faire à l'aide de la matrice des compétences du Conseil, énumérées dans l'annexe.

La matrice des compétences du Conseil doit être examinée et mise à jour régulièrement afin d'assurer que la composition du Conseil s'aligne avec les besoins en évolution de l'organisation. Les administrateurs peuvent être évalués selon leur expertise et expérience dans chaque domaine, ce qui aide à cerner les écarts et à éclairer le développement futur du Conseil et les efforts de recrutement.

3.1 Processus de nomination:

Le Comité de gouvernance et des nominations est responsable d'identifier, de sélectionner et de nommer les candidats potentiels pour les postes au Conseil. Les candidats devraient posséder les compétences nommées à la section 3.1 et démontrer un engagement envers la mission de la Ligue.

Il est essentiel de maintenir une réserve de candidats bénévoles au sein de la LCAC. On encourage les divisions à identifier et accompagner les candidats dans la recherche d'occasions futures cohérentes avec les compétences du Conseil. Afin d'acquérir l'expérience au niveau national, on encourage les candidats à participer aux comités du Conseil en tant que membres de la Ligue.

Conformément au Manuel national de politiques de la Ligue, 3.6, règlement 10, résolution de modifier le Conseil d'administration et les officiers de la LCAC ([lien ici](#)) :



There are a total of 28 Directors who make up the National Board:

- Thirteen (13) Directors are nominated by their respective branch (1 per branch)
- Four (4) Directors are appointed (Immediate Past President, Colonel Commandant, Solicitor and Secretary)
- Five (5) Directors are nominated and elected by membership (President, Executive Vice President, Treasurer, VP Membership and VP At Large)
- Six (6) Directors-At-Large are nominated and elected by membership.

Board nominees may be required to submit their resume for consideration, participate in an interview(s), agree to a background/reference check, agree to a qualification check where specific skills are required, and complete a police records check should they not have a current and valid League volunteer screening card in place. The nomination process may be updated to include a wider range of assessment tools and methods as and when determined by the Governance & Nominations Committee.

3.2 Nomination Criteria:

Nominees should be selected based on their ability to contribute to the diversity, skills, and experience required for effective governance. Consideration should be given to ensuring a balance of skills, backgrounds, and perspectives on the Board.

3.3 Term Limits:

The League may establish clear term limits for Board members to promote regular turnover and fresh perspectives. Term limits may be set in accordance with the League's bylaws.

3.4 Mentorship and Training:

The Board shall encourage mentorship and training programs to develop the skills and knowledge of potential successors. This will include new board members attending a new board member orientation session. This mentorship and training may include pairing new Board members with experienced directors and providing educational and development opportunities.

Le Conseil national est composé de 28 administrateurs:

- Treize (13) administrateurs sont nommés par leurs divisions respectives (1 par division)
- Quatre (4) administrateurs sont nommés (président sortant, colonel commandant, avocat et secrétaire)
- Cinq (5) administrateurs sont nommés et élus par les membres (président, vice-président exécutif, trésorier, VP aux membres et VP extraordinaire)
- Six (6) administrateurs extraordinaires sont nommés et élus par les membres.

Les candidats au Conseil doivent soumettre leur CV pour étude, participer à des entrevues, se soumettre à une vérification des antécédents et des références, se soumettre à une vérification des qualifications lorsque des compétences particulières sont exigées et à une vérification du casier judiciaire lorsqu'ils ne sont pas en possession d'une carte de sélection valide comme bénévole de la Ligue. Le processus de nomination peut être mis à jour pour inclure une plus grande sélection d'outils et de méthodes d'évaluation, lorsque le Comité de Gouvernance et des nominations le juge nécessaire.

3.2 Critères de mise en candidature:

Les candidats doivent être sélectionnés selon leur capacité de contribuer à la diversité, aux compétences et à l'expérience exigées pour une gouvernance efficace. Il faut s'assurer d'un bon équilibre entre les compétences, les antécédents et les perspectives du Conseil.

3.4 Durée du mandat:

La Ligue peut imposer la durée du mandat pour les membres du Conseil afin de favoriser un roulement de personnel régulier et des perspectives nouvelles. La durée du mandat peut être établie conformément aux règlements de la Ligue.

3.4 Mentorat et formation:

Le Conseil favorisera les programmes de mentorat et de formation afin de développer les compétences et les connaissances des successeurs potentiels. Par exemple la participation des nouveaux membres du Conseil à des séances d'orientation qui leur sont destinées. Ce mentorat et cette formation peuvent inclure le jumelage des nouveaux membres du Conseil avec des administrateurs d'expérience ainsi que des occasions d'instruction et de perfectionnement.



Board Member Resignation or Removal

4. Resignation:

In the event of a planned resignation, the outgoing Board member shall provide sufficient notice to allow for an orderly transition. The Governance & Nominations Committee shall initiate the succession plan promptly, in consultation with the League's Executive Committee. This may include conducting an exit interview with members leaving the Board, to learn both positives and negatives of their board experience.

4.1 Removal:

If a Board member is removed for any reason, the Governance & Nominations Committee shall follow the procedures outlined in the bylaws and initiate the succession plan accordingly, in consultation with the League's Executive Committee.

Evaluation and Continuous Improvement

5. The Governance & Nominations Committee shall regularly review and evaluate the effectiveness of this Board Succession Policy, making recommendations for updates and improvements as necessary.

Adoption and Amendments

6. This Board Succession Policy shall be adopted by a resolution of the Board of Directors. Any amendments to this policy shall also be approved by the Board.

Review Date

7. This policy shall be reviewed every two (2) years to ensure its continued relevance and effectiveness.

Policy Approval

8. Approved by the Board of Directors on April 27, 2024
Date of Next Review: January 2026

Démission et destitution d'un membre du Conseil

4. Démission:

Dans le cas d'une démission planifiée, le membre du Conseil qui quitte son poste devra donner un avis suffisant afin de permettre une transition en douceur. Le Comité de gouvernance et des nominations amorcera un plan de succession dans les plus brefs délais, en consultation avec le Comité exécutif de la Ligue. Ceci peut inclure une entrevue de départ avec le membre sortant, pour connaître les aspects positifs et négatifs et de son expérience au sein du Conseil.

4.2 Destitution:

Si un membre du Conseil est destitué pour quelque raison que ce soit, le Comité de gouvernance et des nominations suivra les procédures établies dans les règlements et amorcera le plan de succession en conséquence en consultation avec le Comité exécutif de la Ligue.

Évaluation et amélioration continue

5. Le Comité de gouvernance et des nominations examinera et évaluera sur une base régulière l'efficacité de la présente politique sur la succession du Conseil, et fera au besoin les recommandations appropriées pour sa mise à jour et les améliorations.

Adoption et amendements

6. La présente politique sur la succession du Conseil sera adoptée par une résolution du Conseil d'administration. Les amendements à cette politique devront être approuvés par le Conseil.

Date de révision

7. La présente politique sera examinée tous les deux (2) ans afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité.

Approbation de la politique

8. Approuvée par le Conseil d'administration le 27 avril 2024
Date du prochain examen : Janvier 2026