

Matrice annuelle du Conseil

Composition du conseil
d'administration 2025

4^e édition

Table des matières

Préface du président de Sollio Groupe Coopératif	4
Mission	7
Vision	7
Valeurs	7
Processus annuel de la Matrice	8
Travaux du Conseil	9
Profils et caractéristiques du Conseil	9
Matrice 2025	10
Profil du Conseil	13
Expertise et connaissance des métiers agricoles principaux	16
Constats sur les profils et caractéristiques clés du Conseil	18



Attentes du Conseil de Sollio Groupe Coopératif	19
Rôles et responsabilités	19
Charge de travail et disponibilité	19
Rémunération et remboursement des dépenses	19
Codes et autres engagements d'honneur	19
Conflit d'intérêts	19
Confidentialité	19
Élection des membres du Conseil en 2026	21
Processus de mise en candidature et démarchage politique	23
Autres informations	23



Préface du président de Sollio Groupe Coopératif

Chers membres sociétaires,
Chers administrateurs,
Chers ambassadeurs,

Le conseil d'administration (le « Conseil ») de Sollio Groupe Coopératif (la « Coopérative ») vous propose une quatrième édition de la matrice annuelle du Conseil (la « Matrice »).

Le réseau et le Conseil estiment qu'il est dans l'intérêt de la Coopérative et de ses sociétaires de communiquer annuellement aux administrateurs de son réseau une représentation fidèle du profil et des caractéristiques du Conseil, ainsi qu'un portrait des administrateurs qui en font partie.

En offrant une visibilité sur cette Matrice, les sociétaires de la Coopérative et leurs administrateurs respectifs pourront disposer des informations nécessaires afin de les guider dans leur prise de décision, tant lors de la période de mise en candidature que pendant les élections de l'assemblée générale annuelle subséquente.

La présente Matrice offre une multitude d'autres informations, notamment sur la charge de travail des administrateurs de notre Conseil, sur les travaux du Conseil et de ses comités, ainsi que sur les attentes et engagements mutuels des administrateurs et du Conseil de la Coopérative.

À terme, nous sommes d'avis que cet exercice annuel renforcera davantage la gouvernance coopérative du réseau et de notre mouvement.

Sur ce, espérant que le tout vous donnera satisfaction, nous vous souhaitons une bonne lecture.

Richard Ferland
Président



Ferme Gillubert
Gagnante
Prix relève Sollio
2024-2025



Mission

Enracinés en région et misant sur notre force collective, nous contribuons à nourrir les gens en veillant à la prospérité des familles agricoles pour assurer au monde un avenir durable.

Vision

Être un moteur de valorisation des efforts de nos membres et de nos divisions pour générer une croissance pérenne des bénéfices par l'entremise d'une gestion responsable du patrimoine coopératif agricole.

Valeurs

Honnêteté

Chacun agit dans un souci constant de transparence, tant à l'intérieur de l'entreprise que dans ses relations avec les coopératives membres et les autres parties prenantes. Chacun se montre capable d'admettre ses erreurs, donne le crédit à qui il revient et chacun cherche à éviter tout conflit d'intérêts.

Responsabilité

Chacun assume pleinement sa fonction au sein de Sollio Groupe Coopératif, notamment en veillant à la saine gestion du patrimoine collectif des membres, en s'assurant de bien remplir ses engagements individuels, mutuels et collectifs, en répondant de ses actes et en souscrivant aux objectifs du développement durable.

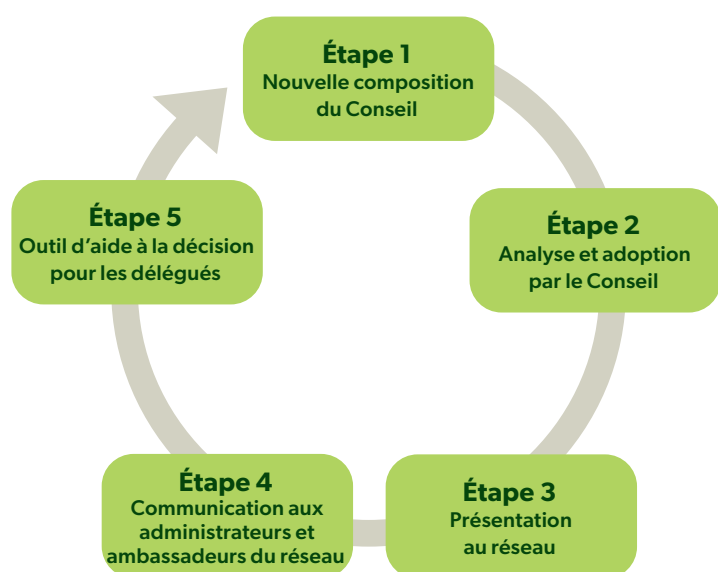
Équité

Chacun, comme chaque groupe de travail, traite ses partenaires de manière juste et équitable. Nous croyons que chacun mérite de trouver sa place au sein du grand réseau coopératif, d'y être reconnu et de s'y développer.

Solidarité

Animés par un désir d'entraide, nous nous conseillons mutuellement dans la réalisation des objectifs et des projets communs. Nous travaillons ensemble dans une approche ouverte et cohérente et nous nous rallions aux décisions visant le bien commun de l'entreprise.

Processus annuel de la Matrice



Étape 1

Nouvelle composition du Conseil

À la suite de l'assemblée générale annuelle qui a lieu à la fin du mois de février de chaque année, les administrateurs du Conseil sont appelés au cours des semaines suivantes, à remplir le questionnaire qui permettra à Sollio Groupe Coopératif de compléter la Matrice.

Étape 2

Analyse et adoption par le Conseil

Au printemps, les résultats du questionnaire sont présentés au Conseil, afin que les administrateurs les analysent et délibèrent. Ceci permet ensuite d'identifier les profils et caractéristiques clés des administrateurs recherchés. Ces caractéristiques sont notamment établies par rapport à des cibles réseau.

Étape 3

Présentation au réseau

Lors de l'assemblée semestrielle, la Coopérative présente aux administrateurs et autres parties prenantes invitées, la Matrice et les faits saillants qui ont justifié l'identification des profils et des caractéristiques clés recherchés par le Conseil.

Étape 4

Communication aux administrateurs et ambassadeurs du réseau

En septembre, la Coopérative fait parvenir à l'ensemble des administrateurs et ambassadeurs des sociétaires du réseau, par l'entremise des présidents des conseils d'administration respectifs, la Matrice, laquelle contient les détails relatifs aux profils et compétences recherchés, ainsi que d'autres détails propres aux rôles, aux responsabilités et aux attentes des administrateurs du Conseil de la Coopérative.

Étape 5

Outil d'aide à la décision pour les délégués

Certaines des informations ayant été communiquées dans la Matrice sont reproduites dans la Circulaire du délégué de l'assemblée générale annuelle. Ceci permet d'appuyer les délégués dans leur prise de décision en marge de la période d'élection de l'assemblée générale annuelle à venir.

Travaux du Conseil

Le Conseil est composé de dix-sept administrateurs. Il compte treize administrateurs élus dans ses quatre secteurs de représentation agricole. S'ajoutent un poste dédié à l'équité au sein du conseil et un poste de représentation générale des coopératives à intérêts particuliers. Le Conseil prévoit également deux postes réservés à des administrateurs invités (externes) sans droit de vote.

Le Conseil compte sur le support des cinq comités suivants afin d'atteindre sa mission et sa vision dans le respect de ses valeurs :

- Comité d'audit
- Comité gouvernance et coopération
- Comité des ressources humaines
- Comité responsabilité d'entreprise
- Comité technologie de l'information

Le Conseil se réunit environ 8 fois par an, tandis que les comités se rencontrent au besoin, de 2 à 5 fois par an.

Saviez-vous qu'entre le 1^{er} mars 2024 et le 1^{er} mars 2025, les membres du conseil d'administration ont suivi 320 heures de formation continue?

Profils et caractéristiques du Conseil

La Matrice est complétée individuellement par chaque administrateur du Conseil. Un questionnaire aborde l'intégralité des champs énumérés ci-dessous. La Matrice inclut quatre grands thèmes : les connaissances et les expériences, les compétences et les intérêts opérationnels, les aptitudes et les comportements, et finalement, les valeurs et la culture.

Les administrateurs sont invités à remplir ce questionnaire de façon confidentielle. Les résultats de ce sondage sont ensuite générés dans une Matrice non nominative.

Le Conseil estime que cette approche permet à l'administrateur d'évaluer objectivement ses caractéristiques, ce dernier étant appelé à agir de bonne foi, avec indépendance d'esprit et d'action. S'appuyant également sur l'appréciation de ces différents champs, l'administrateur est invité à s'inspirer des conclusions de l'évaluation 360 des administrateurs réalisée à son endroit durant l'année.

Cette Matrice est révisée annuellement par le Conseil afin de demeurer pertinente, évolutive et alignée avec les intérêts du Conseil et du réseau.

Matrice 2025

Le tableau ci-dessous détaille la légende des différents niveaux d'expérience ou d'aisance des administrateurs.

À développer

- Vos pairs au Conseil souhaiteraient ou vous ont manifesté vouloir voir des améliorations de votre part pour cette caractéristique
- Vous avez peu ou pas de compréhension, d'intérêt ou d'expérience dans le domaine
- Vous ne participez pas ou très peu aux discussions du Conseil en la matière
- Vous auriez besoin de perfectionnement intensif pour contribuer aux travaux du Conseil

Maîtrisé

- Vos pairs au Conseil reconnaissent votre contribution pour cette caractéristique
- Vous avez une compréhension, un intérêt ou une expérience marquée
- Vous participez activement à la discussion du Conseil avec confiance en la matière
- Vous pourriez avoir besoin de perfectionnement supplémentaire pour mettre à jour vos pratiques et connaissances

Limité

- Vos pairs au Conseil reconnaissent vos limites pour cette caractéristique
- Vous avez une compréhension, un intérêt ou une expérience de base dans le domaine
- Vous participez aux discussions du Conseil sur des notions fondamentales en la matière
- Vous auriez besoin de perfectionnement supplémentaire pour apporter une contribution créatrice de valeur

Expertise reconnue

- Vos pairs au Conseil reconnaissent votre leadership pour cette caractéristique
- Vous avez une compréhension, un intérêt ou une expérience pointue
- Vous participez et dirigez au besoin les discussions du Conseil avec un haut degré de confiance
- Vous avez une expérience ou un profil reconnu qui contribue à la mise en place de bonnes pratiques en la matière

Matrice 2025

Le tableau ci-dessous regroupe les résultats des administrateurs selon les critères d'évaluation et le code de couleurs.

Caractéristiques clés		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Valeurs et culture																		
Personnelle	Intégrité et éthique																	
	Professionalisme																	
	Indépendance d'esprit																	
	Ouverture d'esprit																	
Coopérative	Raisonnement coopératif																	
	Proximité avec les membres																	
	Rayonnement de la coopération																	
	Pérennité de la coopération agricole																	
Connaissances et expérience																		
Industrie	Agriculture																	
	Transformation agroalimentaire																	
	Commerce de détail																	
Sectorielle	Milieu coopératif																	
	Milieu agricole et agroalimentaire																	
	Milieu fédératif																	
Compétences et intérêts																		
Technique ou opérationnel	Agriculture durable																	
	Communications et affaires publiques																	
	Comptabilité et finances																	
	Développement des affaires et investissement																	
	Gestion des risques																	
	Gouvernance coopérative																	
	Innovation, recherche et développement																	
	Planification stratégique																	
	Responsabilité d'entreprise																	
	Ressources humaines																	
	Technologies de l'information																	
	Intelligence artificielle																	
Aptitudes et comportements																		
Personnel	Engagement																	
	Connaissance de soi																	
	Discernement																	
	Pensée stratégique																	
	Solidarité relativement aux décisions prises																	
	Volonté d'apprendre																	
Dynamique sociale ou du conseil	Communication																	
	Sens politique																	
	Relations interpersonnelles																	
	Leadership et influence																	
	Résolution de conflits																	
	Réseautage externe																	

À développer
(moyenne < 2)

Limité
(moyenne ≥ 2 et < 3)

Maîtrisé
(moyenne ≥ 3 et < 4)

Expertise reconnue
(moyenne ≥ 4)

Matrice 2025

Le tableau ci-dessous regroupe les résultats des administrateurs selon les critères d'évaluation et le code de couleurs.

Caractéristiques clés		2023	2024	2025
Valeurs et culture				
Personnelle	Intégrité et éthique	3,53	3,41	3,47
	Professionalisme	3,53	3,53	3,47
	Indépendance d'esprit	3,59	3,41	3,59
	Ouverture d'esprit	3,47	3,59	3,59
Coopérative	Raisonnement coopératif	3,35	3,47	3,41
	Proximité avec les membres	3,12	3,41	3,35
	Rayonnement de la coopération	3,18	3,12	3,41
	Pérennité de la coopération agricole	3,35	3,47	3,59
Connaissances et expérience				
Industrie	Agriculture	3	3,29	3,24
	Transformation agroalimentaire	2,53	2,76	3
	Commerce de détail	2,76	2,88	2,88
Sectorielle	Milieu coopératif	3,34	3,12	3,29
	Milieu agricole et agroalimentaire	2,94	3,24	3,24
	Milieu fédératif	3	3,18	3,18
Compétences et intérêts				
Technique ou opérationnel	Agriculture durable	2,65	2,53	2,88
	Communications et affaires publiques	2,65	2,59	2,65
	Comptabilité et finances	3	3	3,06
	Développement des affaires & investissement	2,82	2,94	3,18
	Gestion des risques	2,71	3,06	2,94
	Gouvernance coopérative	3,41	3,53	3,53
	Innovation, recherche et développement	2,59	2,71	2,47
	Planification stratégique	2,88	3,24	2,94
	Responsabilité d'entreprise	3,06	2,88	2,94
	Ressources humaines	2,94	3,06	2,88
	Technologies de l'information	2,24	2,35	2,35
	Intelligence artificielle	-	-	2,12
Aptitudes et comportements				
Personnel	Engagement	3,41	3,47	3,53
	Connaissance de soi	3,59	3,41	3,59
	Discernement	3,59	3,47	3,59
	Pensée stratégique	3,24	3,41	3,29
	Solidarité relativement aux décisions prises	3,71	3,76	3,65
	Volonté d'apprendre	3,59	3,71	3,41
Dynamique sociale ou du conseil	Communication	3,12	3,06	3,24
	Sens politique	3	2,94	3,06
	Relations interpersonnelles	3,47	3,29	3,35
	Leadership et influence	3,18	3,24	3,12
	Résolution de conflits	3,12	3,18	3,12
	Réseautage externe	3,18	3,06	3,12

À développer
(moyenne < 2)

Limité
(moyenne ≥ 2 et < 3)

Maîtrisé
(moyenne ≥ 3 et < 4)

Expertise reconnue
(moyenne ≥ 4)

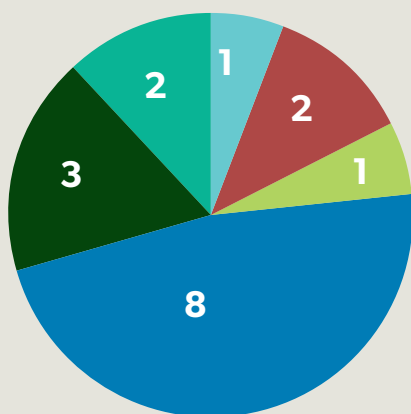
Profil du Conseil

Diversité au sein du Conseil

Les graphiques suivants permettent d'illustrer le profil de la composition du Conseil sous différents angles.

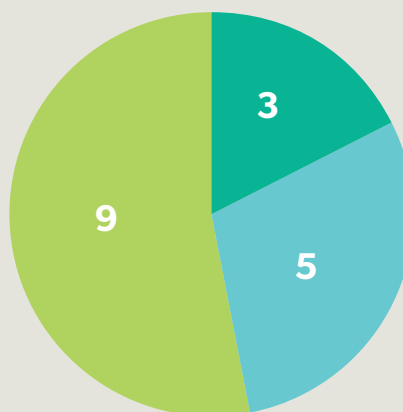
Production principale

■ Avicole ■ Porcine ■ Grandes cultures
■ Laitière ■ Sans objet ■ Autres



Âge

■ 35 ans et moins ■ 36-45 ans
■ 46-55 ans ■ 56 ans et plus



Constats globaux

- Prédominance d'administrateurs producteurs laitiers
- Diminution du nombre d'administrateurs en production porcine en 2025 par rapport à 2024
- En 2025 par rapport à 2024, augmentation du nombre d'administrateurs dont la production principale est autre qu'avicole, porcine, laitière ou de grandes cultures

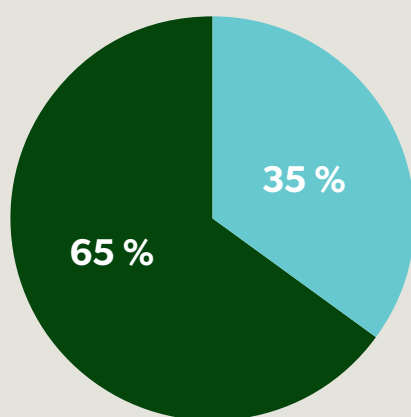
Constats globaux

- Moyenne d'âge de 55,7 ans
- Moyenne d'âge représentative de celle des entreprises publiques et des coopératives et mutuelles canadiennes (respectivement 63 ans¹ et 56 ans²)
- Trois administrateurs ayant entre 36 et 45 ans
- Aucun jeune de moins de 35 ans
- En moyenne, 8,4 % des sièges au CA des entreprises québécoises sont occupés par des jeunes de moins de 35 ans. Les coopératives québécoises affichent le pourcentage le plus élevé (14,5 %)¹

¹ Collège des administrateurs de sociétés. "Gouvernance au Québec - Portrait et perspectives 2025". 98 p. [Rapport en collaboration avec le Centre universitaire d'expertise en gouvernance de sociétés]. ² Co-ops and credit unions. Report from the board room 2023

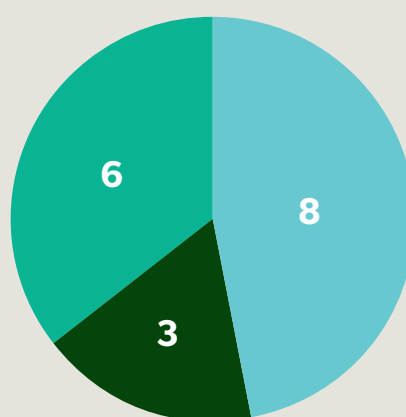
Genre

■ Femme ■ Homme



Ancienneté au sein du Conseil

■ 0 à 4 ans ■ 5 à 8 ans ■ 9 ans et plus



Constats globaux

- Taux de représentation féminine de 35 % (6 femmes et 11 hommes) supérieur à celui de l'année dernière
- Cible minimale de 2025 de 30 % dépassée
- Moyenne de représentation féminine des coopératives québécoises : 44,9 %¹
- Moyenne de représentation féminine dans les CA au Québec, toutes entreprises confondues : 41,5 %¹

Constats globaux

- Taux moyen d'ancienneté au sein du Conseil : 5,5 ans; taux en hausse

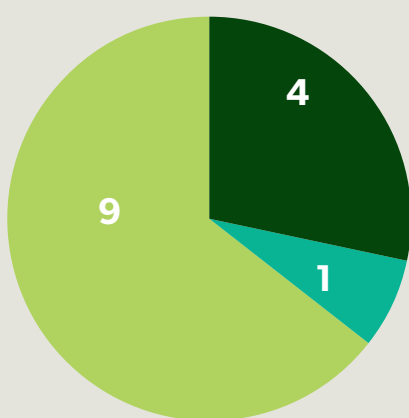
Nouveaux administrateurs entre deux AGA :

- 11,8 % de nouveaux administrateurs au Conseil depuis l'AGA 2025
- Moyenne de 30,2 %¹ de nouveaux administrateurs pour les coopératives québécoises
- Moyenne de 29,6 %¹ de nouveaux administrateurs, toutes entreprises québécoises confondues

¹ Collège des administrateurs de sociétés. "Gouvernance au Québec - Portrait et perspectives 2025". 98 p. [Rapport en collaboration avec le Centre universitaire d'expertise en gouvernance de sociétés].

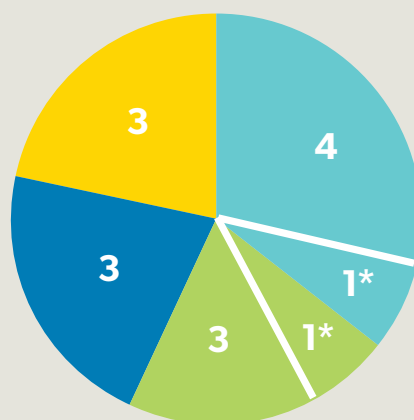
Années d'expérience à des conseils d'administration régionaux

■ 0 à 4 ans ■ 5 à 8 ans
■ 9 ans à 14 ans ■ 15 ans et plus



Secteur géographique de provenance

■ Secteur 1 ■ Secteur 2
■ Secteur 3 ■ Secteur 4



Constats globaux

- Moyenne d'ancienneté à des conseils d'administration de coopératives : 17,3 ans
- Légère augmentation par rapport à l'année dernière (16,8 ans)

* Note :

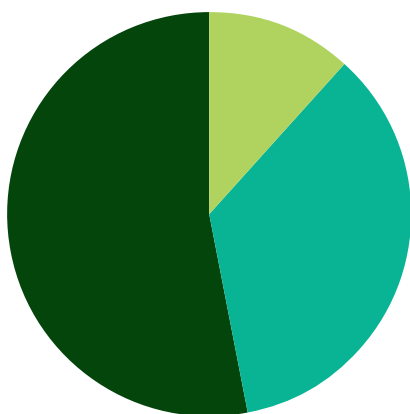
L'administratrice du Secteur 5 (poste des coopératives à intérêts particuliers) provient du secteur géographique 1.

L'administratrice du Secteur 6 (poste équité) provient du secteur géographique 2.

Expertise et connaissance des métiers agricoles principaux

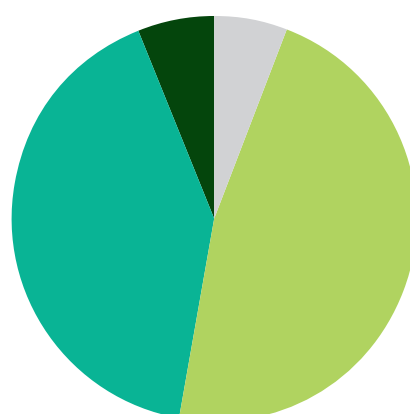
Production laitière

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



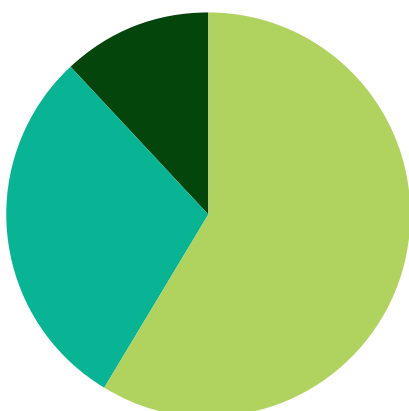
Production avicole

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



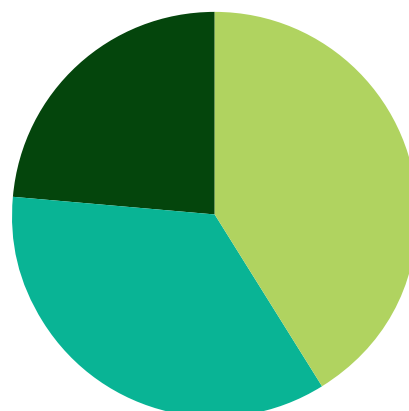
Production porcine

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Production grande cultures

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Commercialisation des grains

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



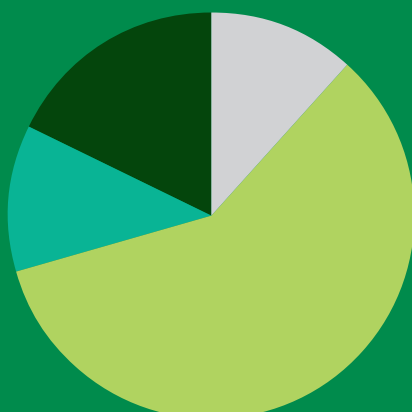
Production maraîchère

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



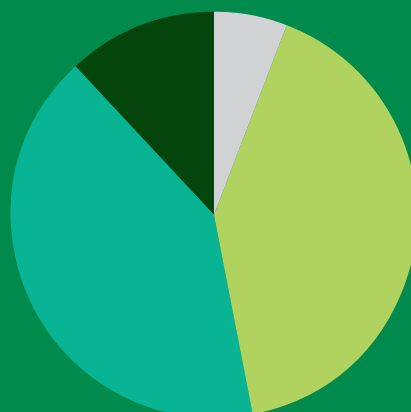
Production acéricole

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Transformation alimentaire

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Commerce de détail

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Autres productions

■ À développer ■ Limité
■ Maîtrisé ■ Expertise reconnue



Constats sur les profils et caractéristiques clés du conseil

Dans la Matrice, le Conseil a identifié les profils et caractéristiques dont la Coopérative a besoin pour atteindre sa mission et sa vision dans le respect de ses valeurs. Son contenu est le résultat d'une analyse des meilleures pratiques et d'une réflexion coopérative qui caractérise ses actions et ses décisions.

Les constats qui découlent de cette analyse doivent être interprétés largement. L'intention demeure d'informer les sociétaires avec le plus de transparence possible sur la composition du Conseil et de stimuler la réflexion quant aux opportunités que nous avons collectivement en réseau pour venir bonifier ses travaux.

L'analyse du Conseil pour l'année 2025 révèle les points suivants :

Constats

Lors des élections de l'AGA 2025, le Conseil a dépassé sa cible de représentation féminine avec 35 % de femmes au CA.

Le Conseil constate l'absence d'administrateurs de moins de 35 ans. Les coopératives québécoises ont en moyenne 14,5 % de jeunes de 35 ans et moins au sein de leur CA.

Le Conseil constate des opportunités d'amélioration dans le cadre de ses travaux, et ce, dans les domaines de compétences et intérêts suivants :

- Intelligence artificielle
- Technologies de l'information
- Innovation, recherche et développement
- Communication et affaires publiques
- Commerce de détail
- Agriculture durable
- Ressources humaines
- Responsabilité d'entreprise
- Planification stratégique
- Gestion des risques

Attentes du Conseil de la Coopérative

Dans son ensemble, le Conseil est collectivement responsable du succès de la Coopérative. Le Conseil a la responsabilité directe de veiller à ce que la Coopérative fonctionne comme une entreprise coopérative et adhère à la déclaration d'identité coopérative de l'Alliance Coopérative Internationale.

Il est chargé de veiller à ce que les personnes dotées du meilleur sens commercial et financier et ayant une affinité avec le mode de fonctionnement coopératif dirigent l'équipe de direction.

Rôles et responsabilités

En tant qu'administrateur, vous devrez comprendre et exercer vos pouvoirs en vertu du document constitutif et des règlements, prendre des décisions de manière objective dans l'intérêt de la Coopérative, comprendre et respecter les codes, questionner de manière constructive et aider à élaborer des propositions de stratégie, examiner minutieusement les performances du responsable de la direction et surveiller les rapports de performance par rapport aux indicateurs de performance et aux objectifs, vous assurer de l'intégrité de l'information financière et vous assurer que des contrôles et des systèmes de gestion des risques appropriés sont en place.

Charge de travail et disponibilité

Il faut prévoir un engagement minimal de 17 jours de réunion annuellement pour votre implication en tant qu'administrateur, lequel engagement doit être complété par un minimum de 9 jours de préparation. Il vous est recommandé de vous impliquer aux comités du conseil d'administration à raison de trois à cinq jours de réunion par année et par comité, ainsi que trois à quatre jours dédiés à des activités de formation. Une implication supplémentaire peut être nécessaire et inclure des réunions spéciales et des activités ponctuelles de représentation au nom de la Coopérative, qui peuvent varier selon les circonstances.

Rémunération et remboursement des dépenses

En contrepartie de votre engagement et du temps consacré à la gouvernance de la Coopérative, vous recevrez une rémunération de base forfaitaire établie en fonction de comparatifs du marché, et d'un per diem déterminé par l'assemblée générale annuelle des sociétaires, sur recommandation du Forum des présidents. Un per diem a également été établi à 700 \$ par jour de réunion lors de l'assemblée générale annuelle 2025. La Coopérative vous remboursera également toutes les dépenses raisonnables et bien documentées, engagées dans l'exercice de vos fonctions.

Codes et autres engagements d'honneur

Tous les administrateurs sont tenus de signer annuellement et de respecter l'*Alliance de travail*, le *Code de conduite et de valeurs des administrateurs* et la *lettre de démission suspensive*. Si pour une raison quelconque, vous vous sentez dans l'impossibilité de respecter ces codes d'éthique et de conduite, vous devrez démissionner de vos fonctions.

Conflit d'intérêts

Il est accepté et reconnu que vous pouvez avoir des intérêts commerciaux autres que ceux de la Coopérative et que votre devoir de loyauté s'exprime également vis-à-vis de votre coopérative affiliée. Vous devrez cependant déclarer sur le formulaire prescrit, toute autre situation qui vous placerait en conflit d'intérêts réel ou présumé. Si vous prenez connaissance d'une telle situation en cours de mandat, il faudra la divulguer rapidement au président et à la secrétaire générale.

Confidentialité

Toutes les informations acquises pendant votre mandat sont confidentielles pour la Coopérative et ne doivent pas être divulguées ou communiquées à des tiers sans autorisation préalable. Vous serez tenu de conserver et de protéger les informations reçues, sous quelque format que ce soit, dans des conditions appropriées. Cette obligation demeure en vigueur tout au long de l'exercice de votre mandat.

Élection des membres du Conseil en 2026

Élection des membres du Conseil en 2026

L'ordre des postes à pourvoir est établi par secteur et l'élection à chacun de ces postes, s'il y a lieu, est faite séparément, en ordre croissant. Si plus d'un candidat est mis en candidature pour un poste donné, les délégués de l'assemblée générale votent pour l'élection d'un seul candidat. Celui qui obtient la majorité (50 % + 1) des votes valides exprimés est élu pour représenter le secteur. Si plus d'un tour de votation est nécessaire pour obtenir une majorité, à chaque tour, le président d'élection retire de la liste des candidats celui qui a reçu le moins de votes.

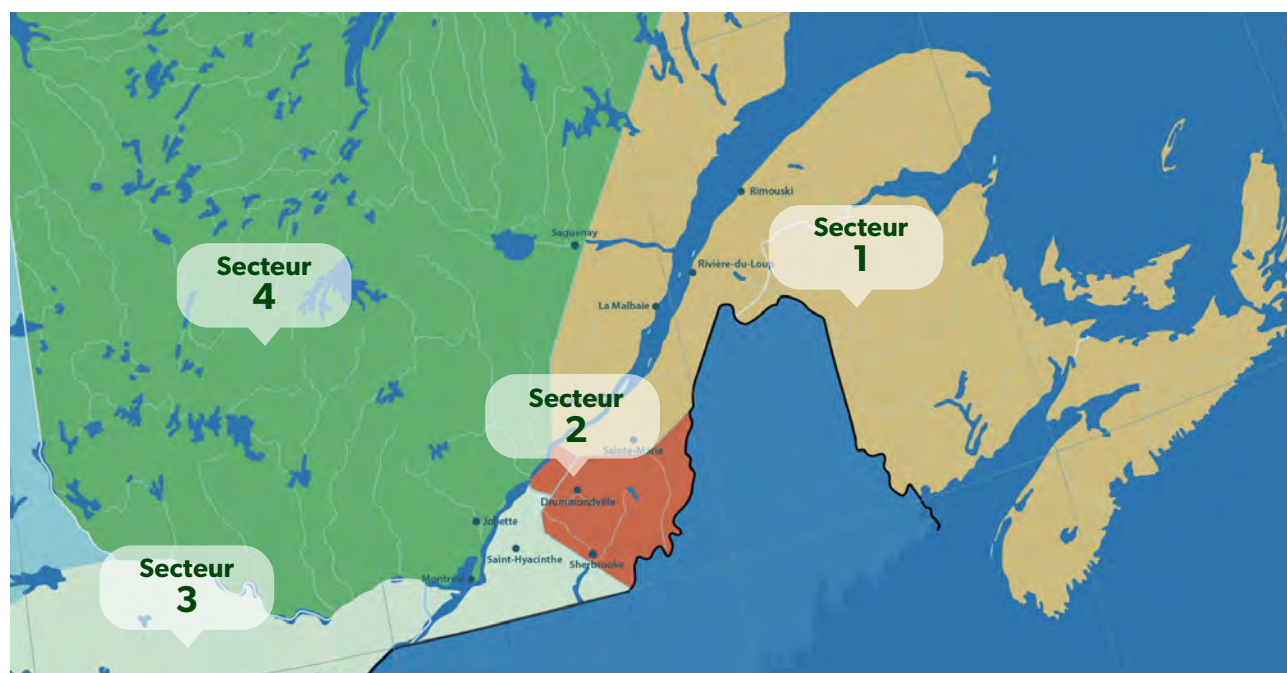
Conformément au Règlement AG-4.2, les postes à pourvoir sont répartis comme suit lors de la période d'élection de l'assemblée

Secteur	Groupe	Nombre de postes	Durée du mandat
1	Coopérative	1	3 ans
2	Coopérative	1	3 ans
3	Coentreprise	1	3 ans
4	Coopérative	1	3 ans
5*	Aucune élection dans ce secteur en 2026	s. o.	s. o.
6*	Aucune élection dans ce secteur en 2026	s. o.	s. o.
Invité		2	1 an

*Secteur 5 : Représentation générale du groupe des coopératives à intérêts particuliers.
 *Secteur 6 : Siège Équité

Carte réseau (4 secteurs agricoles)

Secteur 1 **Secteur 2** **Secteur 3** **Secteur 4**



Les présentes limites territoriales des secteurs sont approximatives et ne servent qu'à illustrer de manière générale de quelle façon sont réparties les coopératives, par secteur de représentation sectorielle, conformément au Règlement AG-4.2. Elles ne doivent pas être interprétées de manière à déconsidérer tout contrat, toute convention ou autre forme d'entente de Sollio Groupe Coopératif ou de ses coopératives affiliées.

Processus de mise en candidature et démarchage politique

Processus de mise en candidature et démarchage politique

La période de mise en candidature débute au plus tard le 15 décembre de chaque année et se termine près d'un (1) mois plus tard, soit le 14 janvier de l'année suivante.

Afin d'être éligible à une mise en candidature par sa coopérative, une personne doit :

- Avoir le statut de producteur agricole au sens de la Loi sur les coopératives*;
- Être administrateur du conseil d'administration de la coopérative sociétaire*;
- Cumuler un minimum de trois (3) années d'expérience au sein d'un conseil d'administration d'une coopérative au moment du dépôt de la candidature;
- Avoir complété et réussi l'Attestation en gouvernance coopérative,
- S'être soumis au processus de recherche d'antécédents criminels et ne pas avoir été déclaré coupable d'une infraction, ou être visé par une condamnation ou une allégation jugée par la Coopérative comme préjudiciable à sa réputation, ses activités ou ses obligations et devoirs.

Les coopératives intéressées doivent soumettre le dossier de candidature de l'un de leurs administrateurs, conformément aux attentes édictées de temps à autre par le Conseil de la Coopérative. Les candidats doivent s'engager à certaines obligations, dont l'envoi d'une lettre de démission suspensive, d'une lettre d'engagement qui prévoit le respect de certaines directives, notamment au sujet du démarchage politique en marge des élections. Les candidats doivent respecter les pratiques et coutumes, ainsi qu'agir de manière raisonnable et collégiale envers les autres candidats dans le cadre de la présente élection.

Quiconque ne respecte pas ces engagements s'expose à une sanction, voire au possible retrait de son dossier de mise en candidature. Tout manquement à cet engagement et ses principes pourrait être interprété comme un non-respect des conditions nécessaires à sa participation au processus électoral.

* Sauf s'il s'agit d'un poste de représentation générale du groupe des coopératives à intérêts particuliers (secteur 5).

Autres informations

Chers membres,

Nous espérons que cette quatrième édition de la Matrice vous aura permis de prendre connaissance des attentes de la Coopérative et du Conseil envers les administrateurs, ainsi que de prendre acte des profils et caractéristiques clés recherchés par le Conseil de la Coopérative.

Nous vous invitons à nous contacter si vous désirez avoir des informations complémentaires, notamment si vous souhaitez obtenir les documents accessoires auxquels nous faisons référence dans la Matrice, tels que le Code de conduite et de valeurs des administrateurs, l'Alliance de travail, ou toute autre information ou engagement.

M^e Josée Létourneau

Secrétaire générale et affaires juridiques

secretariat.general@sollio.coop



Sollio Groupe Coopératif
9001, boul. de l'Acadie, bureau 200
Montréal (Québec) H4N 3H7
514 384-6450

sollio.coop