



*Le regroupement des organismes en
déficience physique de l'île de Montréal*

ANNEXE 2

Profil de compétences et d'expérience des membres du Conseil d'administration de DéPhy Montréal

1 INTRODUCTION

Le profil de compétences et d'expérience des membres du Conseil d'administration se réfère à un ensemble de capacités que, dans la mesure du possible, doit posséder toute personne qui présente sa candidature au Conseil d'administration de DéPhy Montréal, afin de pouvoir exercer correctement son rôle d'administrateur ou d'administratrice.

Ce document constitue un cadre de référence et un guide pour les Membres de DéPhy Montréal, qui ont la responsabilité de proposer et d'élire les membres du Conseil d'administration.

2 MISE EN CONTEXTE

2.1 LES REGROUPEMENTS

Alors que les membres des organismes de base sont des individus (personnes physiques), les regroupements sont habituellement constitués exclusivement de membres collectifs, c'est-à-dire de personnes morales (organismes).

Les regroupements régionaux ont pour principales fonctions :

- De représenter, directement ou indirectement, leurs membres auprès des différentes institutions publiques, parapubliques et privées, principalement au niveau régional, parfois aux niveaux provincial et fédéral, notamment quant aux différentes lois, politiques ou réglementations qui ont un impact sur leurs membres ou sur les populations qu'ils représentent ;
- De promouvoir les intérêts et défendre les droits des populations desservies par leurs membres ;

- D'assurer la reconnaissance de leurs membres, et des populations qu'ils desservent, y compris par la population en général, notamment par des activités de sensibilisation, de formation et de mobilisation ;
- D'accompagner et de soutenir leurs membres, notamment par le biais d'activités d'information, de formation et de recherche.

En termes de défense collective des droits, il leur appartient donc de :

- Faire de l'analyse politique non-partisane des enjeux sociaux ;
- Réaliser des activités d'éducation populaire ;
- Organiser ou soutenir des activités de mobilisation sociale ; et
- Effectuer des représentations auprès des décideurs politiques et administratifs.

En outre, les regroupements sectoriels (ex. : déficience physique, santé mentale, itinérance, toxicomanie, etc.) sont également des lieux d'expertise liés à leurs champs d'intervention particuliers. De ce fait, ils contribuent, de façon significative, au renouvellement des pratiques sociales et à l'évolution des mentalités. Ainsi, à titre de regroupement sectoriel, DéPhy représente des membres d'organismes du même secteur d'intervention (Déficience physique et accessibilité universelle).

Finalement, comme les regroupements régionaux sont généralement identifiés comme étant les instances de représentation des organismes de base, les organisations publiques et parapubliques sont plus particulièrement amenées à entretenir des relations étroites et soutenues avec ceux-ci. De ce fait, ils sont souvent reconnus comme des interlocuteurs incontournables, pour toutes les questions qui doivent être discutées avec le milieu communautaire.

2.2 MISSION, OBJETS ET SECTEURS D'INTERVENTION DE DÉPHY MONTRÉAL

2.2.1 Mission

DéPhy Montréal a pour mission de promouvoir les intérêts communs de ses groupes membres, de les appuyer dans la défense des droits pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes ayant une Déficience physique, de leur famille et de leurs proches, et de favoriser la concertation, la mobilisation, les échanges d'expertise et leur développement comme organismes communautaires.

Le terme Déficience physique comprend la déficience motrice (mobilité, flexibilité et dextérité), les déficiences sensorielles (audition et vision) et autres déficiences organiques et neurologiques (notamment les troubles du langage et de la parole).

2.2.2 Objets

Les objets pour lesquels le regroupement a été constitué sont les suivants :

1. Regrouper les organismes engagés dans la promotion des intérêts et la défense des droits des personnes ayant une Déficience physique ;
2. Favoriser la concertation entre ses Membres, sur des dossiers d'intérêt commun ;
3. Exercer un pouvoir d'influence auprès des institutions privées, publiques et parapubliques, par la sensibilisation, la représentation, la concertation et la revendication ;
4. Développer des liens de communication, d'échange et de collaboration entre ses Membres ;
5. Créer des liens de collaboration avec les regroupements sectoriels régionaux et nationaux, ainsi qu'avec tout autre organisme ayant des dossiers d'intérêt commun ;
6. Entreprendre des actions concertées ayant pour but l'amélioration de la qualité de vie des personnes ayant une Déficience physique, leur famille et leurs proches ;
7. Offrir à ses Membres un soutien technique de base, à partir des besoins exprimés, dans le respect de leurs objectifs spécifiques.

2.2.3 Secteurs d'intervention

DéPhy Montréal concentre ses interventions dans trois principaux secteurs :

1. Santé et services sociaux,
2. Accessibilité universelle,
3. Participation sociale et lutte contre la pauvreté.

3 PROFIL DE COMPÉTENCES DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE DÉPHY MONTRÉAL

3.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément à son Règlement général, DéPhy-Montréal est administré par un conseil d'administration composé de sept (7) membres, dont quatre (4) sont élus par les

Membres votants en règle, lors de l'assemblée générale annuelle du Regroupement, et trois (3) sont nommés par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration de DéPhy Montréal joue un rôle clé dans le pilotage stratégique de l'organisme et dans la surveillance de sa gestion. Il est notamment responsable d'établir - ou de recommander à l'assemblée générale - les orientations stratégiques du Regroupement, de s'assurer de leur mise en application, et de s'enquérir de toute question qu'il juge importante.

3.2 COMPÉTENCES GÉNÉRALES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Les membres du Conseil d'administration exercent une responsabilité collective et sociale, et doivent notamment s'assurer de respecter la mission et d'atteindre les objectifs déterminés par les Membres du Regroupement. En conséquence, les administrateurs et administratrices doivent posséder les compétences (expertise et expérience) qui leur permettent de s'acquitter de leurs responsabilités, ainsi que de répondre aux attentes exprimées.

Par ailleurs, la diversité des expertises et des expériences des administrateurs et administratrices augmente la performance du conseil d'administration de tout organisme. C'est pourquoi, lors de l'élection des candidats et des candidates, le choix des membres doit se faire, dans la mesure du possible, en tenant compte des orientations et priorités du Regroupement, des compétences et des aptitudes que le Conseil doit posséder dans son ensemble, de celles de chaque administrateur et administratrice en place, ainsi que de celles de chaque nouvelle personne qui présente sa candidature.

On distingue deux (2) types de compétences :

1. Les compétences générales, que les membres du Conseil doivent posséder, collectivement ou individuellement ;
2. Les compétences spécifiques, qui permettent au Conseil d'administration de s'adjoindre des personnes qui ont l'expertise et l'expérience nécessaires à l'atteinte d'objectifs ou au traitement de dossiers prioritaires.

En conséquence, le Conseil d'administration doit s'assurer de prendre les mesures nécessaires pour disposer d'un éventail de compétences et d'expériences diversifiées qui correspond à ses besoins et à ses responsabilités. C'est pourquoi, en fonction des orientations, des priorités et des dossiers du Regroupement, le Conseil d'administration de DéPhy Montréal établit périodiquement une liste de compétences spécifiques (expériences et expertises) souhaitées pour trois (3) des sept (7) postes qui le composent.

3.3 COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Les compétences générales sont regroupées sous deux grandes catégories, celles qui relèvent du « savoir-être » et celles qui relèvent du « savoir-faire ».

Les compétences liées au savoir-être se rapportent à la nature même de la personne, dans sa manière d'être et de penser, alors que celles liées au savoir-faire se rapportent à la personne dans ses interactions avec les autres et dans son fonctionnement, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions d'administrateur ou d'administratrice.

Si chaque membre du Conseil d'administration doit, dans la mesure du possible, posséder la majorité des compétences qui relèvent du « savoir-être », celles qui relèvent du « savoir-faire » doivent être collectivement présentes au sein du Conseil d'administration.

Ainsi, les compétences attendues des administrateurs et administratrices, individuellement et collectivement, sont les suivantes :

- 1) L'intégrité et le sens de l'éthique : la personne défend les intérêts du Regroupement, fait preuve de droiture et d'honnêteté, adopte une conduite conforme aux principes et aux règles de la morale et en tient compte dans les discussions et dans le processus de décision. Ceci signifie notamment qu'elle évite de tirer un avantage de son statut ou de se retrouver dans une situation de conflits réels ou apparents, qu'elle utilise les informations dont elle dispose aux seules fins prévues, qu'elle respecte et promeut les normes et les valeurs du Regroupement, qu'elle tient compte des valeurs privilégiées par celui-ci dans les débats, et qu'elle démontre un souci de justice dans le règlement de situations litigieuses.
- 2) La loyauté : la personne est fidèle à ses engagements envers le Regroupement, et s'acquitte de ses devoirs. Ceci signifie notamment qu'elle respecte les lois, les règlements et les politiques en vigueur, ainsi que les personnes et les biens du Regroupement, qu'elle respecte son devoir de réserve, qu'elle travaille dans le meilleur intérêt du Regroupement, le soutient et le défend dans les situations qui l'exigent, et qu'elle évite de promouvoir ou de défendre ses intérêts personnels ou ceux de l'organisme dont elle est issue.
- 3) La motivation : la personne remplit les obligations découlant de son rôle d'administrateur ou d'administratrice, et témoigne de l'intérêt à servir la cause du Regroupement. Ceci signifie notamment qu'elle met ses connaissances et ses compétences au service du Regroupement, qu'elle contribue à l'avancement des travaux du Conseil d'administration et des comités, et qu'elle démontre de la curiosité et de l'intérêt à se tenir à jour.

- 4) L'objectivité et l'ouverture d'esprit : la personne s'appuie sur des faits plutôt que sur des perceptions, elle comprend et accepte des situations ou des opinions différentes, et s'y adapte. Ceci signifie notamment qu'elle fait preuve de discernement et d'un jugement éclairé, qu'elle possède un sens critique, qu'elle traite avec équité les personnes et les situations, qu'elle fait preuve d'impartialité, de neutralité et de non-partisannerie, qu'elle prend en considération les différents aspects d'une situation, qu'elle est réceptive aux points de vue des autres, qu'elle propose ou accepte des compromis, qu'elle sait se rallier à la majorité des points de vue exprimés et qu'elle fait preuve d'une capacité à intervenir dans des situations variées.
- 5) L'esprit d'analyse et de synthèse : la personne comprend, décode et interprète l'information provenant de différentes sources. Ceci signifie notamment qu'elle comprend le contenu des documents portés à son attention, qu'elle va à l'essentiel, qu'elle envisage et énonce des pistes de solution, et qu'elle saisit les enjeux, l'environnement et le fonctionnement général du Regroupement.
- 6) L'esprit d'équipe : la personne s'intègre au Conseil d'administration, et collabore à l'atteinte des objectifs, aux travaux du Conseil et à leur avancement. Ceci signifie notamment qu'elle s'implique dans des comités et qu'elle travaille en groupe, qu'elle participe activement aux discussions, qu'elle démontre une facilité à interagir avec les autres et qu'elle établit de bonnes relations et des liens de confiance.
- 7) L'écoute et l'empathie : la personne est attentive et disponible aux autres et à leur environnement, et elle peut comprendre leurs réalités. Ceci signifie notamment qu'elle s'intéresse à l'autre sans distinction ni discrimination, qu'elle s'assure de bien saisir le point de vue des autres, qu'elle intervient avec courtoisie et fait preuve de diligence.
- 8) La communication : la personne transmet efficacement un message verbal ou écrit, selon le type d'auditoire, les circonstances et les événements. Ceci signifie notamment qu'elle exprime clairement ses opinions et ses arguments, qu'elle transmet un message pertinent, en lien avec le sujet traité, qu'elle adapte son message en fonction des personnes auxquelles elle s'adresse et qu'elle s'assure de la compréhension de celui-ci, qu'elle utilise judicieusement les informations qui lui sont transmises, qu'elle traite de façon confidentielle les renseignements portés à son attention, et qu'elle fait preuve de retenue et de réserve dans la manifestation publique de ses opinions.
- 9) La vision : la personne peut percevoir et projeter le Regroupement à moyen et à long terme. Ceci signifie notamment qu'elle comprend les réalités internes et

externes du Regroupement, qu'elle lit et décode son environnement interne et externe, qu'elle a une vue d'ensemble des situations et de leurs conséquences, et qu'elle saisit les enjeux et les impacts des orientations et des politiques sur les Membres du Regroupement et sur les populations qu'ils desservent.

- 10) Le sens politique : la personne tient compte de la dimension politique dans l'exercice de son rôle, dans les discussions et dans les décisions. Ceci signifie notamment qu'elle saisit et comprend les jeux d'influence à l'intérieur et à l'extérieur du Regroupement, qu'elle détecte le pouvoir relatif des parties en présence, et qu'elle recherche le bon moment pour mettre en application une décision.
- 11) Le sens des responsabilités : la personne assume ses responsabilités dans une perspective d'imputabilité et de reddition de compte, et elle soutient les positions adoptées en Conseil. Ceci signifie notamment qu'elle s'implique dans les réunions du Conseil et des comités, qu'elle prend connaissance de la documentation fournie avant les réunions, qu'elle tient compte des attentes et des orientations du Regroupement, qu'elle assume les conséquences de ses actions et de ses décisions, qu'elle évalue les risques potentiels, et qu'elle demeure solidaire d'une décision prise à la majorité, même en cas de désaccord.
- 12) Le sens de la gestion : la personne intervient comme gestionnaire en vue de remplir adéquatement son rôle d'administrateur ou d'administratrice, et apporte une contribution significative dans la gestion des dossiers du Conseil d'administration et des affaires du Regroupement. Ceci signifie notamment qu'elle possède une expérience pertinente dans la gestion des affaires du Regroupement, qu'elle possède une expertise reconnue dans un ou des domaines d'intervention du Regroupement, qu'elle démontre un sens aigu de la planification, de l'organisation et du contrôle, qu'elle collabore à la mise en place de solutions en termes d'opportunité et de faisabilité, et qu'elle démontre une polyvalence certaine en gestion pour aborder et traiter les divers dossiers soumis au Conseil.

3.4 COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

La liste des compétences spécifiques est établie régulièrement par le Conseil d'administration de DéPhy Montréal, en fonction des postes en élection, ainsi que des orientations, des priorités et des dossiers du Regroupement.

Cette liste est jointe à l'appel de candidatures, envoyé avec l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle du Regroupement.