

Profil de compétence des administrateurs et mise en candidature

Contexte

Objectif

Application

Rôles et responsabilités

- Assemblée générale

- Conseil d'administration

Composition du conseil d'administration

- Profil général

- Critères additionnels

- Cumul des postes à des instances inférieures

- Cumul d'un poste à l'Association des Scouts du Canada

Mises en candidature

- Procédures

- Ciblage de candidats

- Comité de mise en candidature

Contexte

Le district des scouts des Trois-Rives est un organisme à but non lucratif constitué en vertu de la loi fédérale qui régit son fonctionnement. Le district a été mandaté par l'Association des Scouts du Canada et sa relation avec les groupes de son territoire est décrite dans les règlements de gestion du chapitre n° 8.

En tant que mandataire de l'Association des Scouts du Canada, le district doit suivre et appliquer les règlements et politiques de l'Association. Cependant, la loi canadienne sur les organismes à but non lucratif et les autres lois et règlements en vigueur sur le territoire du district, qui régit la gestion de l'organisme, peuvent poser certaines contraintes.

La lecture de ce règlement exige une connaissance préalable des règlements administratifs du district.

Objectif

Ce règlement vise à établir la procédure de mise en candidature d'administrateurs qui pourront optimiser les chances d'un bon fonctionnement du conseil d'administration de l'organisme à but non lucratif qu'est le district.

Application

Ce règlement s'applique à tous et, dans la mesure où il ne répète des exigences juridiques émanant de lois, règlements associés à des lois ou de jurisprudence, il doit être suivi par toute assemblée générale des membres (qui ne peut prendre des décisions qui vont à l'encontre des lois, règlements associés à des lois ou de la jurisprudence).

Rôles et responsabilités

Assemblée générale

L'assemblée générale des membres doit

- Fixer le nombre des administrateurs ;
- Élire les administrateurs selon la procédure prévue dans les règlements administratifs ;
- Nommer des administrateurs qui ont la compétence voulue pour assurer la pérennité de l'organisme ; et
- Respecter les lois, règlements et jurisprudence applicables au district.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration doit

- Identifier le profil des postes à combler ;
- Former un comité de nomination des administrateurs ;
- Interviewer les candidats aux postes d'administrateur ; et
- Recommander des candidats.

Composition du conseil d'administration

L'assemblée générale des membres détermine le nombre de poste d'administrateurs à l'intérieur des limites prévues dans les règlements administratifs.

Profil général

Le conseil d'administration doit établir le profil des candidats dont il a besoin pour fonctionner de façon efficiente. Généralement, le conseil d'administration devrait être composé de personnes qui apportent une expertise (qualifications et expérience) dans les domaines suivants :

- Gestion financière, incluant la comptabilité — idéalement un CPA en règle au Québec ou en Ontario ;
- Littérisme financier, pour tous les membres qui ne sont pas CPA ;
- Droit des organismes ou compagnies, ou encore droit de la famille — idéalement un membre en règle du Barreau du Québec ou du Haut-Canada (Ontario) ;
- Gestion des ressources humaines — plus précisément la supervision d'employés ou encore dans les processus de dotation, de gestion de la performance ou tout autre aspect pertinent ;
- Marketing ou communications (relationniste, publiciste, etc.) ;
- Gestion des risques ou assurances ;
- Gestion de services aux enfants ou aux personnes vulnérables ;
- Mobilisation des fonds philanthropiques ; et
- Gestion de l'information.

Normalement, les personnes possédant les qualifications ci-dessus détiennent un diplôme universitaire.

Il va sans dire que bien qu'un(e) candidat(e) puisse posséder de l'expérience dans plus d'un domaine, on vise ici à recruter plusieurs personnes qui ont des qualifications complémentaires. Les règlements administratifs comportent une exigence relativement au secteur de résidence des administrateurs. Ce critère doit donc faire partie des considérations de sélection — et il est parfaitement légal de le faire pour bien refléter la portée territoriale du district. Par ailleurs, les dispositions du paragraphe 126 (1) de

la *Loi canadienne sur les organismes à but non lucratif* s'appliquent au choix des candidats — voir l'encadré ci-dessous.

126. (1) Ne peuvent être administrateurs :

- a) les personnes physiques de moins de dix-huit ans ;
- b) les personnes physiques qui ont été déclarées incapables par un tribunal, au Canada ou à l'étranger ;
- c) les personnes autres que les personnes physiques ;
- d) les personnes qui ont le statut de failli.

L'expérience scoute, comme jeune, animateur ou administrateur, n'est ni essentielle ni pré-requise. Tout(e) professionnel(le) aguerri(e) en gouvernance d'entreprise ou d'organisme saura respecter la relation qu'un conseil d'administration doit entretenir relativement aux opérations.

Critères additionnels

En plus des critères listés ci-dessus, qui sont de très près associés à la performance de tout conseil d'administration, les deux critères suivants devraient être considérés comme atouts (car ils ne peuvent pas servir de facteurs discriminants), et s'appliquant après les critères mentionnés plus haut :

- Le nombre d'hommes et de femmes devrait idéalement être égal ; et
- La distribution des âges des administrateurs doit idéalement refléter la distribution d'âge des parents de la clientèle du district.

En d'autres mots, il est interdit de

- Réserver des postes aux jeunes de moins de 25 ans ;
- Réserver des postes aux hommes ou aux femmes ; ou de
- Ne pas accepter un retraité qualifié.

Et les critères qui s'appliquent normalement à l'inscription des adultes à l'Association des Scouts du Canada seront également appliqués, à savoir la vérification des antécédents judiciaires et la poursuite d'un minimum de formation visant la familiarité du mouvement.

Finalement, il va sans dire que plusieurs critères relatifs à la réputation et à la personnalité (le savoir-être) devront faire partie du filtrage. On peut penser, entre autres, à la probité, aux contacts, aux aptitudes de réseautage, etc. Ce sera au conseil d'administration et à son comité de mise en candidature de dresser une liste pertinente.

Cumul des postes à des instances inférieures

Rien n'empêche une personne qui occupe un poste de dirigeant à une instance inférieure de devenir administrateur du district. Cependant, la section 6.5 des règlements administratifs comporte des conditions.

Cumul d'un poste à l'Association des Scouts du Canada

Rien n'empêche une personne de cumuler un poste au conseil national de l'Association à condition que ceci soit acceptable à l'Association et à condition que la personne

- Ne représente pas le district à l'Association ;
- Puisse consacrer suffisamment de temps à ses deux fonctions afin de bien jouer les rôles qui lui sont confiés ;

- Sache reconnaître les conflits de responsabilités que puisse engendrer les deux rôles qu'il ou elle assume, faire les déclarations appropriées en ce sens et se récuser des décisions engendrant ou pouvant engendrer de tels conflits.

Il est à noter que les présidents et commissaires de district font partie d'office du collège des dirigeants de l'Association, ce qui n'est pas couvert par la présente section.

Mises en candidature

Procédures

La section 5.5 des règlements administratifs (3^e paragraphe) stipule que le président d'une assemblée générale jugera irrecevable une mise en candidature sur place par un membre — c'est-à-dire sans suivre les procédures de dépôt des propositions. Cette provision vise à renforcer le filtrage des candidats potentiels d'après les critères ci-dessus.

Ceci étant dit, et par souci de transparence, le conseil d'administration doit apporter à l'assemblée des membres toutes les candidatures reçues. Il apposera cependant une des épithètes suivantes à chacune des candidatures :

- *rencontrant les exigences du profil recherché ;* ou
- *ne rencontrant pas les exigences du profil recherché.*

Afin de réaliser le filtrage des candidats, le conseil d'administration doit constituer un comité de mise en candidature, tel que décrit à la sous-section suivante.

Ciblage de candidats

Le président et le secrétaire du conseil verront à préparer une matrice des compétences en place afin d'identifier les faiblesses et mieux cibler la recherche de candidats. Le conseil d'administration doit entériner le ciblage.

Comité de mise en candidature

Le comité peut être composé d'administrateurs, de personnes cooptées ou des deux.

Le comité travaille à partir du ciblage adopté par le conseil d'administration (voir la sous-section précédente). Il propose au conseil d'administration des ajustements, au besoin, ou il étoffe ce qu'il a reçu du conseil.

Le comité sollicitera les candidatures auprès des membres, via le bureau scout, et approchera des personnes non-membres dont le profil correspond à celui recherché. Il doit rencontrer tous les candidats, sollicités ou non, conduire des entrevues et faire des recommandations au conseil d'administration.