



L'essentiel de la gouvernance pour les organisations à but non lucratif (OBNL)

LARIDAE RESOURCE PACKAGE

WWW.LARIDAEMC.COM



Funding provided by:



Table des matières

Modèle de rapport du conseil d'administration.....	2
Conseils pour une prise de notes efficace	4
Étapes pratiques pour décoloniser la gouvernance des conseils d'administration des OBNLs	5
Outil d'auto-évaluation de la gouvernance	7

Modèle de rapport du conseil d'administration

Date :				
Point de l'ordre du jour/ Préparé pour :				
Objet :	<i>Informations</i>		<i>Discussion</i>	
<i>(Indiquer par un X)</i>	<i>Recherche d'une orientation</i>		<i>Décision</i>	
Préparé par :				
Révisé par :				

Objectif

Quelle est la raison du dépôt de cet élément?

Pour quelle raison cette question nécessite-t-elle l'attention du conseil d'administration ?

Proposition ou recommandation (rayer la mention inutile)

...que le conseil d'administration de [insérer le nom de l'organisation] approuve X.

Contexte

Fournir des informations générales pertinentes pour permettre au conseil d'administration de comprendre la question en jeu et ce qui s'est passé jusqu'à présent.

Analyse / Consultation

Quelles analyses et/ou consultations ont été effectuées ? Quels en sont les résultats ?

Questions à examiner par le conseil d'administration

Quelles sont les questions clés que le conseil d'administration doit prendre en compte dans cette affaire ou lorsqu'il prend cette décision ?

Lien vers le plan stratégique

Les motions doivent être alignées avec la mission, la vision et le plan stratégique de l'organisation pour garantir des décisions stratégiques du conseil d'administration.

Impact financier

Tout impact financier doit être noté.

Évaluation des risques

Effectuer une évaluation des risques applicables, y compris ceux liés à l'activité, aux ressources, à la conformité et à la réputation.

Considérations éthiques

Décrire les considérations éthiques identifiées dans les domaines suivants :

- Pertinence
- Engagement communautaire
- Révision
- Communication
- Responsabilité

Prochaines étapes (le cas échéant)

Énumérer les actions à entreprendre après la réunion du conseil ou du comité.

Stratégie de communication (le cas échéant)

Conseils pour une prise de notes efficace

Utiliser l'agenda comme modèle

L'utilisation de l'ordre du jour permet de s'assurer qu'aucun sujet important n'est oublié. Il permet également de gagner du temps lorsque les sujets de discussion sont déjà rédigés !

Inclure les bons types d'informations

D'une manière générale, le procès-verbal de la réunion doit toujours comporter les éléments suivants :

- Le type de réunion
- La date, l'heure et le lieu de celle-ci
- Une liste des participants (présences & absences)
- Une liste de toutes les motions, des secondes et de l'adoption ou non de la motion.
- Décisions clés et justification

Exclure les informations non pertinentes

Le procès-verbal d'une réunion n'est pas censé retranscrire tout ce qui a été dit au cours de la réunion.

Voici quelques éléments qui devraient être exclus du procès-verbal :

- Comment les individus ont-ils voté ?
- Avis des membres
- Résumés de documents ou de présentations
- Conversations officieuses

Étapes pratiques pour décoloniser la gouvernance des conseils d'administration des OBNLs

1. Procéder à une évaluation du conseil d'administration et à une auto-réflexion



Examinez les pratiques, politiques et décisions de votre conseil d'administration. Réfléchissez à leur potentiel héritage colonial ou aux inégalités qu'ils pourraient perpétuer.

Demandez-vous : *Nos pratiques s'alignent-elles sur les principes de décolonisation ? Où pouvons-nous nous améliorer ?*

2. Évaluer la composition et la diversité du conseil d'administration

Évaluez la diversité de votre conseil d'administration, en incluant les peuples autochtones et les communautés marginalisées.

Demandez-vous : *Notre conseil est-il inclusif et représentatif ? Comment intégrer significativement les voix sous-représentées ?*

3. Évaluer les processus de prise de décision et la dynamique du pouvoir

Examinez la prise de décision et le pouvoir dans votre conseil d'administration. Identifiez les hiérarchies ou pratiques d'exclusion.

Demandez-vous : *Nos décisions sont-elles inclusives ? Comment répartir le pouvoir équitablement ?*

4. S'engager dans des partenariats communautaires significatifs



Il est essentiel d'établir des partenariats avec les communautés autochtones et marginalisées afin d'informer le travail, les stratégies et les politiques de votre conseil. Il convient de se poser la question suivante : *Comment pouvons-nous instaurer des relations authentiques et réciproques avec ces communautés ? Comment pouvons-nous valoriser et intégrer leur expertise de manière centrale ?*

5. Établir des relations avec les communautés autochtones et marginalisées

S'impliquer auprès des communautés autochtones et marginalisées pour bâtir des relations de confiance, respect et collaboration. Réfléchissez : *Comment créer des liens authentiques et montrer notre engagement envers la décolonisation par nos actions ?*

6. Impliquer les membres de la communauté dans la prise de décision et la planification

Impliquer les membres de la communauté dans la prise de décision et la planification stratégique du conseil d'administration.

Demandez-vous : *Comment créer des opportunités pour leur participation active et valoriser leurs contributions ?*



7. Mettre en œuvre des politiques et des pratiques d'inclusion

Examinez et révissez les politiques, les pratiques et les procédures de votre CA afin de garantir l'inclusion et d'éliminer les obstacles et les préjugés.

Demandez-vous : *Nos politiques sont-elles inclusives et accessibles ? Comment pouvons-nous éliminer les obstacles et garantir des opportunités équitables pour tous ?*

8. Mettre en place des processus de recrutement et d'intégration axés sur l'équité



Développer des processus de recrutement et d'intégration qui donnent la priorité à l'équité et recherchent activement des perspectives et des expériences diverses.

Demandez-vous : *Comment pouvons-nous attirer et retenir des membres du conseil ayant des expertises et des expériences diversifiées ? Comment pouvons-nous garantir leur intégration réussie au sein de notre conseil d'administration ?*

9. Intégrer des cadres anti-oppressifs dans les politiques de gouvernance

Intégrer des principes anti-oppressifs dans les politiques de gouvernance de votre conseil d'administration, en veillant à ce qu'ils guident la prise de décision et promeuvent l'équité.

Demandez-vous : *Comment pouvons-nous intégrer des principes anti-oppressifs dans nos politiques de gouvernance ? Comment pouvons-nous remettre en question et démanteler les structures oppressives ?*



Outil d'auto-évaluation de la gouvernance

Cet outil d'auto-évaluation de la gouvernance est un moyen interactif d'identifier les forces, les lacunes et les possibilités d'amélioration, réelles et perçues, du conseil d'administration de votre organisation. Il est destiné aux administrateurs et aux cadres supérieurs des organisations à but non lucratif. L'objectif est que les résultats suscitent la conversation et la réflexion, et qu'ils aident à identifier les domaines à développer à l'avenir.

Questions : En pensant au CA de votre organisation, veuillez donner votre évaluation personnelle, ou votre opinion, sur le statut de chacun des éléments suivants.

	Fort	Adéquat	Faible	Incertain ou N/A
1. Il existe des descriptions de poste pour les membres du conseil d'administration et les cadres dirigeants, y compris le président du conseil d'administration.				
2. Les performances du directeur exécutif/chef de la direction sont évaluées chaque année au moyen d'une procédure formelle approuvée par le conseil d'administration.				
3. Il existe un code de conduite qui s'applique aux membres du conseil d'administration.				
4. Il existe une politique en matière de conflits d'intérêts qui s'applique aux membres du conseil d'administration.				
5. Nous réfléchissons, discutons régulièrement et comprenons les risques de conflits d'intérêts réels ou perçus.				
6. Les mandats des membres du conseil d'administration sont limités et échelonnés afin d'assurer un renouvellement délibéré et progressif du conseil d'administration.				
7. L'assiduité est contrôlée et acceptable, et le quorum des membres du conseil d'administration est la norme, tant au niveau du conseil d'administration que des (sous-)comités.				
8. Les membres du conseil d'administration viennent aux réunions préparés, après avoir lu les documents, et chaque membre du conseil participe activement aux discussions.				
9. Les membres du conseil d'administration ont une compréhension commune et égale de la mission, de la vision, des valeurs et de l'objectif général de l'organisation.				
10. Nous disposons de politiques approuvées par le conseil d'administration qui décrivent nos pratiques en matière de finances, de ressources humaines et d'autres pratiques courantes.				

11. Nous examinons en permanence les politiques approuvées au niveau du conseil d'administration dans le cadre des plans de travail annuels du conseil d'administration ou des comités.				
12. Le conseil d'administration utilise l'approbation du budget annuel, et la performance globale de l'organisation qui y est liée, comme son principal outil de planification et de gestion financière.				
13. Nous avons mis en place le comité approprié pour superviser les finances, l'audit et les risques.				
14. Nous avons mis en place le comité approprié pour superviser et examiner l'utilisation des règlements et des politiques, ainsi que la succession du conseil d'administration.				
15. Le conseil d'administration dirige le travail de recrutement, de nomination et d'orientation des nouveaux membres du conseil d'administration.				
16. Le conseil d'administration a formellement évalué ses propres performances au cours de l'année écoulée et a pris des mesures en fonction des résultats obtenus.				
17. Le conseil d'administration comprend les différences entre son rôle de gouvernance et le rôle opérationnel du directeur exécutif/chef d'entreprise.				
18. Le directeur général et les membres du conseil d'administration considèrent que la réalisation des buts et objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) constitue une part importante de leurs responsabilités de gestion et de supervision.				
19. L'organisation dispose d'un plan de succession pour son directeur général/chef d'entreprise, et le conseil d'administration l'examine chaque année.				
20. Le conseil d'administration a mis en place une procédure pour organiser des réunions régulières à huis clos, avec ou sans la direction.				
21. Le conseil d'administration surveille les performances de l'organisation par rapport à son plan stratégique à long terme, à sa mission et à sa vision.				
22. Le conseil d'administration a mis en place un processus de veille (par exemple, un tableau de bord) pour le suivi des performances de l'organisation.				
23. La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont intégrées dans les valeurs, la mission, la culture et les processus de l'organisation et font partie intégrante de la croissance et de la réussite de l'organisation.				
24. Il existe une matrice de compétences ou un autre outil permettant d'identifier les antécédents professionnels, l'expérience, les				

compétences et la diversité au sein du conseil d'administration, d'exploiter les connaissances et de concentrer les efforts de recrutement du conseil d'administration afin de combler les lacunes connues.				
25. L'organisation donne systématiquement la priorité à la diversité des cultures, des expériences vécues, des points de vue et des pensées afin de renforcer et d'améliorer la prestation de services.				
26. Le conseil d'administration gère son exposition aux risques par le biais d'un plan formel de gestion des risques qui comprend des examens appropriés des assurances et un plan de continuité des activités.				
27. Le conseil d'administration surveille les modifications de la législation applicable.				

Auto-évaluation (facultatif)

	Fort	Adéquat	Faible	Incertain ou N/A
1. Je connais les statuts et les politiques de notre organisation.				
2. J'adhère à la politique de confidentialité du conseil.				
3. Je comprends mon rôle et mes responsabilités en tant que membre du conseil d'administration.				
4. Je comprends et soutiens pleinement notre plan stratégique.				
5. Je pense que les réunions du conseil d'administration et des comités permettent de se concentrer sur notre plan stratégique et de progresser dans sa mise en œuvre.				
6. Je fais preuve d'intérêt et d'implication dans les travaux du conseil d'administration.				

Commentaires :

Comment notre conseil peut-il devenir encore plus efficace ? Qu'est-ce que nous faisons bien aujourd'hui ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? Comment pouvons-nous apporter ces changements positifs ?