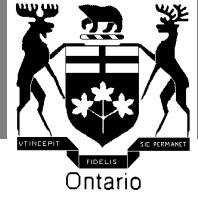


La présidence



Commission du consentement et de la capacité Compétences de base

COMPÉTENCE – LEADERSHIP STRATÉGIQUE

Définition :

Le leadership stratégique désigne la façon d'aborder les initiatives d'un point de vue stratégique, de parrainer de nouvelles initiatives et de travailler à leur réalisation en vue de fournir des services de qualité au public tout en protégeant ses intérêts. Il se manifeste par le fait d'inspirer, de motiver et de diriger des collègues, de guider l'organisme, de créer des liens entre la vision et les concepts réalisables à long terme et le travail accompli quotidiennement, ainsi que d'exprimer d'une façon simple les ramifications complexes, internes et externes, des choix et des décisions stratégiques. Cette qualité comprend également l'adaptation des stratégies existantes pour y incorporer les changements nécessaires et l'adoption des mesures qui s'imposent pour continuer à fournir des ressources et du soutien adéquats.

Éléments :

- > Établir l'orientation stratégique. Gérer le présent, faire des plans d'avenir.
- > Exprimer clairement la vision et superviser la mise en œuvre des plans, surveiller la qualité de certains programmes clés et fournir d'excellents services.
- > Inspirer la confiance du personnel, des intervenants, du ministère et de la collectivité dans laquelle travaille la Commission. S'assurer que tous ces gens connaissent le cadre stratégique de la Commission (sa vision, son mandat et ses objectifs).
- > Veiller à ce que le plan d'activités appuie l'orientation stratégique de l'organisme et qu'il tienne compte de ses propres répercussions sur le plan des politiques et des ressources humaines et financières.
- > Faire preuve de leadership actif en veillant au contrôle de la qualité des principaux programmes et pratiques de la Commission.
- > Mettre en place des méthodes pour tenir à jour le personnel et les personnes nommées, les encourager à partager l'excellence et leur donner accès au perfectionnement professionnel requis.
- > Voir à ce que la Commission soit considérée comme un centre d'expertise dans son domaine, que ses décisions soient claires, motivées par les lois et la jurisprudence, et qu'elles résolvent la question en litige.
- > Veiller à ce que le personnel et les membres comprennent leur rôle dans la réalisation de la vision, des buts et des objectifs de la Commission.

- > Regarder vers l'avenir. Être en mesure de discuter des théories, des tendances et des concepts naissants, formuler des approches potentielles et exprimer clairement les mérites de chacune d'entre elles relativement à la collectivité et au contexte législatif de la Commission.
- > Tenir compte de l'effet des stratégies sur tous les facteurs internes et externes (analyse de l'environnement). Repérer et gérer les risques et les débouchés.

COMPÉTENCE – IMPACT ET INFLUENCE

Définition :

L'impact et l'influence renvoient à la capacité d'influencer, de persuader ou de convaincre d'autres personnes d'adopter un plan d'action particulier qui aura des répercussions sur les plans, les priorités, les méthodes, les pratiques et les gens. Il convient d'influencer les autres en leur donnant un exemple positif à suivre, en établissant des objectifs ambitieux et en orientant l'action future de façon claire. Il faut de plus savoir utiliser des stratégies efficaces et des techniques de persuasion, en plus de posséder des aptitudes à la facilitation pour atteindre les résultats voulus dans des situations qui peuvent avoir une incidence majeure, comporter un risque majeur ou s'avérer complexes.

Éléments :

De façon générale :

- > Utiliser des stratégies d'influence complexes en vue de prévoir, de repérer et de réagir efficacement à différents points de vue pour gagner l'appui et l'accord visés.
- > Obtenir des appuis formels et informels pour les idées choisies. Sélectionner les renseignements à partager selon les effets voulus et utiliser son expertise en matière de facilitation et ses connaissances en fait de processus de groupe et de préférences individuelles pour diriger la discussion et l'ensemble des processus.

À l'intérieur de la Commission :

- > Étendre le soutien de l'excellence à toutes les fonctions principales de la Commission en surveillant et en adoptant des mesures correctives pour garantir la qualité, la rapidité de la médiation ainsi que la clarté dans la prise de décisions et dans l'interprétation des lois applicables.
- > Susciter l'excellence et influencer les autres en créant des possibilités de perfectionnement professionnel pour les membres.
- > Établir des mesures de rendement réalistes, mais ambitieuses, et en effectuer le suivi, puis recommander les révisions nécessaires.
- > Protéger l'indépendance de la Commission dans la prise de décisions en trouvant des moyens de traiter les plaintes et en diffusant les normes d'interaction et le code de conduite qui s'applique aux décideurs.

À l'extérieur de la Commission :

- > Être connu de la collectivité dans laquelle travaille la Commission et agir en tant que principal porte-parole et agent de liaison de cette dernière pour mieux faire comprendre et diffuser l'information qui pourrait se révéler litigieuse ou essentielle pour rallier le public à un point de vue donné.

- > Communiquer les enjeux des intervenants, transmettre leur point de vue et suggérer des solutions ou des occasions potentielles qui répondent à la fois aux besoins de la Commission, de la collectivité dans laquelle elle travaille et du ministère.
- > Présenter au gouvernement ou au ministère responsable de la Commission des recommandations saines et convaincantes concernant l'impact des politiques proposées.
- > Favoriser l'efficacité, la qualité et la rapidité de la résolution des causes en contrôlant l'attribution de celles-ci selon les habiletés et les connaissances particulières de chaque membre. Se concentrer notamment sur la répartition des causes qui risquent d'être lourdes de conséquences ou de retenir l'attention du public et qui soulèvent des questions de droit singulières ou inédites. Prendre ces causes en charge personnellement ou les confier à des experts décideurs.

Définition :

L'établissement de partenariats et la création de liens sont définis par la capacité à travailler en collaboration avec l'ensemble des partenaires, des alliances et des intervenants pour résoudre les problèmes généraux, atteindre les objectifs communs et favoriser la synergie. Ces habiletés impliquent l'utilisation des liens et des partenariats existants, l'amélioration de l'efficacité du réseau de personnes-ressources, de même que le développement et le renforcement de nouveaux partenariats. Elles requièrent également la conviction que les changements sont plus faciles lorsqu'ils sont le fruit d'efforts concertés, et que le succès dépend largement de liens tissés par des intérêts partagés et dont la force repose sur la confiance mutuelle.

Éléments :

De façon générale :

- > Comprendre les règles d'engagement et savoir quand et comment y impliquer le bon groupe d'intervenants, de représentants du gouvernement, de parties intéressées et de partenaires.

À l'intérieur de la Commission :

- > Créer, parmi les membres, un environnement empreint de collégialité dans lequel l'apprentissage et le partage constituent la norme.
- > Favoriser la compréhension et la tolérance envers les points de vue différents en encourageant des discussions sur une variété de perspectives.
- > Établir des rapports positifs et fondés sur la confiance avec le registrateur et le personnel pour s'assurer que la Commission aborde ses plans et ses fonctions en tant que groupe professionnel cohésif.

À l'extérieur de la Commission :

- > Aux côtés des partenaires (qui peuvent comprendre d'autres Commissions, d'autres organismes, ministères ou divisions, des intervenants, des groupes professionnels, des homologues, etc.), participer activement à l'amélioration et à la création de liens formels et informels en vue de partager les expériences, de faire naître des synergies ou de discuter de solutions et d'enjeux communs.
- > Participer aux activités des associations professionnelles et sectorielles ainsi que des homologues des gouvernements fédéral et provincial.
- > De façon proactive, entretenir des rapports avec les intervenants en vue de repérer les occasions de créer ou de réparer les liens ou encore de trouver des solutions à des problèmes communs.
- > Donner aux intervenants suffisamment d'occasions de contribuer pour qu'ils soient en mesure de fournir leurs commentaires et suggestions au sujet des plans et des méthodes de la Commission, de bâtir ou réparer des liens ou de travailler à la réalisation d'objectifs communs.

- > Créer un environnement empreint de confiance dans lequel les intervenants comprennent qu'ils peuvent aborder des sujets délicats avec la présidente ou le président et que les situations seront traitées avec compétence, tact et discrétion.

Définition :

L'intégrité, l'éthique et les valeurs décrivent l'empressement à respecter, en privé comme en public, les valeurs, les normes professionnelles et les principes énoncés, ainsi que la volonté de s'associer à d'autres personnes qui partagent la même déférence envers ces lignes directrices.

Éléments :

- > Donner le ton déontologique aux interactions intérieures et extérieures de la Commission et encourager les autres à agir éthiquement et conformément aux valeurs de la Commission.
- > Laisser les véritables intérêts de la Commission et du public guider ses interventions.
- > Agir selon les valeurs de la Commission, même lorsque des coûts ou des risques sont associés à cette intervention.
- > Avoir développé sa crédibilité personnelle et professionnelle à un point tel qu'elle met en relief les valeurs et les normes de la Commission.
- > Préconiser et encourager l'ouverture et la franchise, même lorsqu'il est difficile aux autres d'adopter un tel comportement.
- > Mettre l'accent sur l'importance et l'impact de l'intégrité et de l'éthique relativement aux rôles et aux responsabilités de la Commission.
- > Incorporer l'équité, l'application régulière de la loi et l'égalité d'accès aux procédures de la Commission.
- > Faciliter l'égalité d'accès et respecter les différences sociales et culturelles de tous ceux qui comparaissent devant la Commission.
- > Appuyer, respecter et mettre en valeur la diversité et la représentation régionale.
- > Maintenir les décisions prises par la Commission conformément à la loi pertinente et aux preuves, même si ces décisions sont impopulaires ou controversées, et en rendre compte.
- > Élaborer et diffuser le code de conduite et les règles relatives aux conflits d'intérêts de la Commission et veiller à ce que le contenu de ces documents soit respecté.
- > Mériter, pour la Commission, le respect de la collectivité pour son expertise et sa prise de décisions indépendantes et neutres.

COMPÉTENCE – CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

Définition :

La conscience professionnelle concerne la profondeur et l'étendue des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires au poste. Cette qualité requiert une certaine familiarité avec les lois, les pratiques, les méthodes, les compétences professionnelles, les intervenants et la culture particulière du milieu dans lequel baigne la Commission.

Éléments :

- > Expliquer clairement des questions de droit pertinentes à la Commission ainsi que la jurisprudence à l'appui.
- > Posséder une connaissance approfondie du cadre de réglementation judiciaire et méthodologique au sein duquel la Commission et ses intervenants travaillent.
- > Maîtriser le continuum des modes et des modèles de règlement extrajudiciaire des différends.
- > Démontrer une compréhension approfondie des sujets qui sont du ressort de la Commission.
- > Demeurer constamment au courant des enjeux, des intérêts et des tendances qui concernent les groupes d'intervenants associés.
- > Favoriser et créer des occasions pour les personnes nommées de profiter de l'apprentissage continu, de même que du partage et du perfectionnement professionnels.
- > Faire valoir une gamme complète de modes de règlement des différends et choisir la ou les méthodes les plus efficaces.
- > Prendre personnellement ou déléguer la responsabilité des audiences ou des réexamens les plus délicats ou complexes et les mener efficacement.

COMPÉTENCE – GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Définition :

La gouvernance de l'organisme englobe les connaissances et les compétences requises pour gouverner efficacement l'organisme, tout en suivant le cadre législatif et le mandat statutaire qui ont été attribués à la Commission. Cette habileté exige l'adhésion aux valeurs de la fonction publique, lesquelles comprennent la transparence, l'efficacité, l'efficience, et le respect des exigences gouvernementales en matière de gouvernance et de responsabilisation.

Éléments :

- > Utiliser ses connaissances et son expérience pour bâtir une Commission moderne et durable.
- > Comprendre le contexte gouvernemental dans lequel évolue la Commission et s'y inscrire.
- > Se conformer aux exigences énumérées dans la Directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes.
- > Établir ou confirmer le protocole d'entente avec la ministre et en respecter les termes.
- > S'assurer que le ministère et la ministre reçoivent un plan d'activités annuel. Ce plan répartit les ressources selon les priorités, il est viable à long terme, et il prévoit l'utilisation raisonnable des fonds publics.
- > Diriger les affaires de la Commission conformément à son mandat, à sa loi dominante et à son plan d'activités approuvé.
- > Superviser la rédaction d'un rapport annuel qui rend compte du rendement de la Commission de façon transparente et qui est, de plus, utile à la collectivité dans laquelle elle travaille.
- > Aviser la ministre et le ministère des enjeux et des initiatives qui affectent le mandat de la Commission ainsi que son groupe d'intervenants.
- > Appuyer le perfectionnement des personnes nommées par la Commission en leur fournissant supervision et conseils, en discutant de leur perfectionnement professionnel et en les y encourageant.
- > Connaître les bonnes pratiques de gouvernance et s'engager à s'y conformer.

COMPÉTENCE – GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

Définition :

La gestion axée sur les résultats s'entend de la capacité à planifier et à obtenir des résultats mesurables qui entraînent des effets favorables tant au niveau individuel qu'au niveau de l'organisme et de la collectivité en général. Cette habileté demande des efforts soutenus qui visent l'excellence en focalisant sur les résultats escomptés, l'établissement d'objectifs ambitieux, la prise de décisions difficiles, l'anticipation et l'élimination d'obstacles éventuels, ainsi que le règlement de conflits.

Éléments :

- > S'assurer que la Commission honore ses obligations d'origine législative et s'acquitte de son mandat de façon efficace et efficiente.
- > Surveiller les pratiques et les méthodes pour garantir la qualité des jugements et des décisions et pour confirmer que les audiences observent les principes de la justice naturelle.
- > Avoir mis en place des pratiques qui surveillent la qualité et la livraison opportune des programmes principaux, y compris la gestion des instances, les fonctions relatives aux audiences, les pratiques de règlement de différends et la résolution de questions par la prise de décisions.
- > Veiller à ce que les méthodes opérationnelles assurent un juste milieu entre l'efficacité et l'efficience, les procédures établies et l'intérêt public, et qu'elles soient également viables à long terme.
- > Veiller à la mise en place et au suivi des systèmes et procédures qui planifient et mesurent le rendement.
- > Superviser la création du budget annuel et du plan d'activités de la Commission, en effectuer le suivi et rendre compte de leur état, en vue de s'assurer que les plans se réalisent sans dépasser les dépenses autorisées et que les résultats prévus soient obtenus. Être en mesure d'expliquer les écarts et de faire les ajustements pertinents pour atteindre les objectifs.
- > Mettre en œuvre des politiques opérationnelles pour améliorer le rendement de la Commission.
- > Établir, diffuser et atteindre des objectifs de rendement qui sont à la fois réalistes et ambitieux afin de réaliser la vision et les buts de la Commission.
- > Contrôler et privilégier l'image et la réputation de la Commission, laquelle doit être reconnue pour sa rapidité d'exécution, sa clarté et sa qualité.
- > Recommander des nominations ou le renouvellement de nominations qui respectent et préconisent l'équité, la diversité, la qualité, le mérite et la représentation régionale.
- > Gérer la Commission selon un cadre fondé sur les risques et les débouchés.
- > Obtenir les résultats visés tout en respectant une variété d'obligations qui y font parfois obstacle.