Le mot du président

UN NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE POUR LE 21e SIÈCLE

Le Dr George Sweetnam

L'approbation, au mois de novembre, du rapport du Comité directeur sur la révision de la gouvernance par le Bureau des gouverneurs de l'ADC équivalait à l'approbation par un client du dessin d'un concept soumis par un architecte. C'est l'étape préliminaire essentielle qui permet au Comité de savoir qu'il est sur la bonne voie, tout comme le client et l'architecte doivent comprendre qu'ils partagent la même vision.

La gouvernance future de notre association doit accepter que les gens ont moins de temps à donner et veulent utiliser plus efficacement le temps qu'ils peuvent consacrer à un objectif déterminé. L'ADC peut s'adapter au bénévole moderne en ayant moins de comités permanents et davantage de groupes de travail spéciaux portant sur une seule question — c'est-à-dire utiliser les services de bénévoles pendant des périodes plus courtes pour des questions pour lesquelles ils s'engagent complètement.

La Société américaine des directeurs d'associations a fait des prédictions en ce qui a trait aux tendances futures. Selon elle, la gouvernance doit devenir moins hiérarchisée. Cela signifie moins de paliers. Actuellement, la structure de l'ADC comporte 3 paliers : le Bureau des gouverneurs, le Conseil exécutif et le Comité de gestion. La nouvelle structure comprendrait 2 paliers — une assemblée générale et un Conseil d'administration.

La nouvelle structure fonctionnera davantage dans l'optique d'une corporation commerciale. Par cela, je ne veux pas dire la recherche de bénéfices, mais plutôt des prises de décision moins politiques ou émotives et davantage axées sur les faits.

Selon Glenn H. Tecker, le célèbre «gourou» en gestion des associations (dont nous avons exploité l'expertise), une stratégie de gouvernance basée sur les connaissances offrirait plusieurs avantages pour des organisations comme la nôtre : améliorer la qualité des décisions prises, augmenter de façon significative la confiance des décideurs dans les décisions qu'ils prennent, améliorer la compréhension qu'ont tous les intéressés au sein de l'organisation des motifs de ces décisions et accroître le plaisir de participer à la direction et à la gouvernance.

Nous devons maintenant travailler à ajuster notre façon de procéder à notre culture organisationnelle pour réaliser le plein potentiel de cette nouvelle structure. Nous cherchons à créer de nombreuses possibilités pour que les responsables de l'ADC consacrent leur temps à traiter des véritables questions de fond auxquelles est confrontée la profession, plutôt que perdre leur temps à des détails administratifs et opérationnels.

Le Conseil doit se composer des dirigeants les plus compétents que nous comptons parmi nous, peu importe la région dont ils sont originaires. C'est exactement comme lorsque vous sélectionnez une équipe de hockey pour représenter le Canada à un tournoi international : vous voulez envoyer vos meilleurs joueurs sur la glace, peu importe d'où ils viennent. Tant que vous pouvez les remplacer en vous basant sur la performance, vous avez le contrôle sur l'équipe.

Cela nécessite que nous changions notre façon de faire et la remplacions par une autre, différente de nos habitudes de gouvernance, qui comportaient habituellement un débat et une décision fondée sur les suggestions d'un comité. La prise de décision basée sur les connaissances est simple et pratique, car elle reflète la façon dont nous prenons nos décisions personnelles dans notre vie quotidienne. Vous réunissez les faits, les triez, les comprenez, allez chercher d'autres faits, puis vous prenez votre décision.

Il est également essentiel de changer la façon dont nous réunissons cette information. Au moyen d'un ensemble de questions soigneusement élaborées, nous devons apprendre à discuter avant de débattre et résoudre. Autrement dit, les membres du Conseil sont les architectes de l'idée que le Conseil approuve.

Ce nouveau modèle de gouvernance passionnant exige que nous parvenions à un consensus après avoir précisé ce qu'est le succès — défini en terme d'avantage ou d'utilité pour le membre du travail que nous avons fait. Le travail du Conseil est d'assumer sa responsabilité fiduciaire afin de déterminer ce qui est utile à un membre et de nous assurer que nous fournissons au membre ce dont il a besoin. Nous devons déterminer les résultats qui valent la peine d'être recherchés, veiller à mettre en place les stratégies pour obtenir ces résultats et surveiller constamment les progrès que nous réalisons pour y parvenir.

Nous avons trouvé une approche qui nous permettra de concentrer notre énergie sur ce qui est important, en recourant au dialogue et à la réflexion pour mieux comprendre ce qu'implique la question soulevée et quelles options s'offrent à nous, avant de décider d'un plan d'action.

Maintenant que le projet est mis au net, la prochaine tâche du Comité directeur sur la gouvernance consiste à ajouter les détails à mesure que nous nous ajustons au nouveau modèle. Cela fera l'objet d'une prochaine chronique.

George Sweetnam, DDS
president@cda-adc.ca