

Cadre de compétences du conseil de Curling Canada

Les gouverneurs doivent posséder tous les attributs et respecter tous les engagements énoncés sur cette première page.

Dans son ensemble, le conseil des gouverneurs de Curling Canada possède idéalement et adéquatement les douze compétences particulières précisées dans le tableau ci-dessous; chaque gouverneur doit avoir ***au moins*** trois compétences particulières. Le but est de s'assurer de perspectives diverses et utiles, parmi les gouverneurs, en vue des discussions et des décisions du conseil.

Les gouverneurs ***doivent posséder*** les attributs suivants :

- indépendance et bon jugement – avoir le courage de poser des questions difficiles et d'exprimer leurs opinions. Leur loyauté envers les intérêts de l'organisation peut exiger qu'ils expriment leur différence d'opinions et persistent à exiger des réponses à leurs questions;
- intégrité – faire preuve d'intégrité personnelle, être dignes de confiance et insister sur le comportement éthique de l'organisation;
- perspectives stratégiques à long terme;
- connaissances et expérience en matière de gouvernance organisationnelle, au niveau d'une organisation quelque peu complexe;
- connaissance des questions d'affaires et des questions financières;
- capacité démontrée de fonctionner efficacement dans le cadre d'une équipe diversifiée;
- état d'esprit axé sur l'amélioration continue, y compris l'accueil de nouvelles idées, agilité et réaction stratégique au changement;
- résolution de conflits – être orienté vers la résolution de conflits, résilient après tout conflit et appuyer les décisions du conseil une fois qu'elles sont prises;
- engagement envers le modèle de gouvernance fondé sur le risque.

Les gouverneurs doivent être prêts à :

- comprendre et exercer leurs responsabilités fiduciaires;
- assister et contribuer aux réunions du conseil et des comités – être disponibles, consacrer leur temps et leurs ressources pour comprendre et faire progresser l'organisation et être passionnés par le succès de l'organisation;
- consacrer le temps et les efforts nécessaires pour être des membres efficaces du conseil.

****** La capacité d'engager de sérieux dialogues dans les deux langues officielles au Canada est un atout et sera considérée comme une compétence supplémentaire et tout aussi importante.***

| Compétence | Exemples |
|-------------------------------------|---|
| Expérience de haut dirigeant | <p>Expérience en tant que dirigeant supérieur ou cadre de direction dans un organisme gouvernemental ou du secteur public ou privé. <i>Exemples précis : prendre place à une table de hauts dirigeants, participer à des réunions de direction, être engagé dans des interactions directes, soit rendre compte à un conseil d'administration d'une organisation complexe ou en être une ressource clé.</i></p> <p>Prendre part à l'élaboration du budget et à la présentation de rapports budgétaires, l'identification et l'atténuation des risques, l'examen et l'approbation des politiques et des procédures, la structure organisationnelle (postes individuels et décisions plus importantes), qui ont une incidence sur les employés, l'engagement dans la planification stratégique et l'établissement de rapports stratégiques, etc.</p> |
| Risque | <p>Identification des principaux risques d'une organisation. <i>Exemples précis : superviser une équipe de personnes en tant qu'agent principal de gestion des risques d'une organisation ou l'équivalent.</i></p> |
| | <p>Direction de divers intervenants et dirigeants d'une organisation, au moyen d'exercices d'identification et d'atténuation des risques, et compte rendu à un président ou PDG et, en fin de compte, à un conseil d'administration.</p> |
| | <p>Conception ou surveillance de l'équivalent d'un programme de gestion des risques d'entreprise.</p> |
| Gestion de projet | <p>Expérience en direction de la gestion du changement. <i>Direction est le mot clé – il doit s'agir d'une ou de tâches pour lesquelles vous deviez déterminer les étapes, obtenir l'approbation de la haute direction et produire un bon résultat final (documents clés, c.-à-d. modifications de politiques, production de rapports clés (certains éléments de l'engagement d'un groupe représentatif de personnes ou de secteurs d'une organisation et extraction ou fourniture d'un ensemble de recommandations à la haute direction ou au conseil d'administration.</i></p> |
| | <p>Une accréditation ou un titre en gestion de projet serait utile.</p> |
| | <p>Expérience dans la direction et la supervision de projets, jusqu'à leur réalisation réussie.</p> |

| | |
|--|--|
| Connaissances financières et contrôles opérationnels | Capacité de lire, de comprendre et d'analyser des états financiers complexes. <i>Exemples précis : lien direct à de l'expérience à cet égard, avec un budget suffisamment important pour inclure plusieurs employés, des actifs et des passifs (y compris les obligations contractuelles), etc.</i> |
| | Expérience des normes de comptabilité financières, des contrôles internes, de la vérification et de la production de rapports. |
| | <i>Exemples précis : avoir été supervisé dans l'accomplissement de tâches de vérificateur, interne ou externe, ou avoir directement supervisé de telles tâches.</i> |
| | Un titre professionnel en finances serait idéal. |
| Planification stratégique <i>Mise en œuvre du plan stratégique, évaluation et rapports</i> | Expérience de l'engagement de la direction avec le plan stratégique, de la surveillance de l'évaluation et des rapports et de l'identification des priorités stratégiques. |
| Ressources humaines | Direction d'une fonction de ressources humaines dans une organisation très complexe. |
| | Acquisition et développement de talents dans une organisation très complexe. |
| | Surveillance, création et gestion des programmes de rémunération et de récompense des cadres et de la haute direction. |
| | Désignation en ressources humaines (idéale). |

| | |
|--|---|
| Communications | <p>Communications avec les membres, les employés et les intervenants. <i>Exemples précis : participation directe à la rédaction ou à l’approbation des communications aux membres, aux employés et aux intervenants, en particulier sur des sujets plus délicats, comme les compressions budgétaires, la communication de crise relativement à des pertes importantes (humaines ou autres), la négociation syndicale ou avec une association et d’autres communications.</i></p> |
| | <p>Expérience et formation en ce qui concerne les médias ou capacité de parler en public à de grands auditoires. <i>Exemples précis : avoir suivi une formation médiatique, s’engager auprès des médias nationaux et internationaux à propos de questions difficiles, telles que les actes répréhensibles potentiels (c.-à-d. fraude, activité illégale), blessures graves ou décès d’un intervenant ou d’un employé, grève ou activités syndicales.</i></p> |
| | <p>Expérience en stratégie et transmission de communications de crise.</p> |
| Membre de l’équipe de haute performance | <p>Compréhension de l’expérience des athlètes de haute performance et représentation de ceux-ci auprès du conseil en tant qu’athlète, entraîneur ou autre membre de soutien non actif de l’équipe. <i>Exemples précis : entraîneur au niveau international ou engagement avec une équipe qui a connu du succès, en tant que psychologue sportif, à plusieurs événements internationaux.</i></p> |
| | <p>Ancien athlète possédant une expérience pertinente en tant que curleur compétitif. Exemple : avoir idéalement représenté le Canada à un championnat du monde, aux Scotties, au Brier ou à des essais olympiques ou avoir concouru avec une équipe qui a remporté une Coupe Canada, qui a terminé sur le podium au Brier ou aux Scotties ou qui a concouru avec une équipe qui s’est classée parmi les cinq premières, selon le système de classement CTRS, ou qui a participé aux Jeux paralympiques ou aux championnats doubles mixtes, au niveau mondial ou olympique.</p> |
| Marketing/marque | <p>Expérience avec les pratiques exemplaires liées à la marque et la culture. <i>Exemples précis : direction de telles pratiques ou responsabilité opérationnelle de la surveillance de telles pratiques.</i></p> |
| | <p>Compréhension et expérience en ce qui concerne divers modèles de prestation et des pratiques exemplaires relativement aux expériences des clients.</p> |

| | |
|--|---|
| Diversité, équité et inclusion | Personnes qui s'identifient comme des personnes handicapées, racialisées, en tant que LGBTQ2SI ou non binaires. |
| | Personnes autochtones. |
| Gouvernance | Titre d'administrateur ou expérience antérieure dans un conseil. <i>Exemples précis : expérience dans un conseil, en tant que gouverneur, dirigeant ou administrateur d'une organisation de plus grande complexité.</i> |
| | Expérience en rédaction, révision et mise en œuvre de politiques et de procédures diverses et interreliées. |
| Relations avec les intervenants | Capacité manifeste de faciliter de bonnes interactions et relations et de faire communiquer des messages dans un environnement diversifié comptant de multiples intervenants, particulier au sport du curling. <i>Exemples précis : avoir été membre du conseil d'administration d'une association membre.</i> |
| | Expérience manifeste au niveau développemental et communautaire du curling <i>Exemples précis : membre du conseil d'administration d'une association membre, gestionnaire d'un club, engagement direct avec les programmes juniors ou d'apprentissage du curling.</i> |