



AQMFEP

Association québécoise des milieux  
familiaux éducatifs privés

## **POLITIQUE DE NOMINATION**

**Adopté par le conseil d'administration le 15 avril 2021**

## Mise en contexte

L'Association québécoise des milieux familiaux éducatifs privés n'avait pas de politique de nomination.

Dans un souci de représentation nationale et dans un souci de recherche de compétences et de reconnaissance du travail fait par les pairs, nous désirons confier la responsabilité aux membres éducatifs d'élire des éducatrices membres ayant l'expérience de la profession et de la vie associative au sein de notre organisme pour un poste d'administrateur au sein du Conseil d'administration de l'AQMFEP.

Pour ce faire, un comité de nomination sera nommé et se verra confier le mandat de sélection des candidats en nomination. La politique des mises en candidature, les profils recherchés, le protocole d'évaluation du Conseil d'administration, le protocole d'évaluation des administrateurs seront déterminés.

Plusieurs éléments essentiels sont présentés dans cette politique :

- la culture de l'organisation le foyer de la structure;
- le mandat qui devrait être confié au Comité de nomination;
- les politiques de mise en candidature;
- les profils recherchés;
- le protocole d'évaluation du Conseil d'administration;
- le protocole d'évaluation de l'administrateur;

## ***La culture de l'organisation***

Le conseil d'administration de l'Association québécoise des milieux familiaux éducatifs privés met en place un concept de gouvernance stratégique dans lequel son rôle est primordial, encadré et bien défini. Le conseil d'administration de l'Association québécoise des milieux familiaux éducatifs privés sera toujours présenté à l'assemblée générale comme « l'équipe de AQMFEP ».

L'équipe étant défini comme un regroupement de personnes ayant pour mission de développer une collaboration pour que tous œuvrent vers le même but.

À ce titre, le CA aura comme principes :

*Un concept de loyauté* : en tout temps le Conseil d'administration devra faire preuve de loyauté envers son équipe CA présent et passé. Il doit toujours être solidaire aux décisions de ses prédécesseurs.

*Un concept de majorité simple*: considérant qu'un des rôles de l'administrateur est de se rallier et d'être solidaire aux décisions de l'équipe CA, un concept de majorité simple assure le bon déroulement des assemblées. Pour ce faire, les membres de l'équipe doivent s'inscrire dans un processus de communication clair et franc pour pouvoir échanger librement et créer le climat adéquat pour que chaque membre se sente en confiance pour partager ses opinions et valeurs.

*Un concept gagnant-gagnant* : le Conseil d'administration a toujours le souci de développer des relations dans un concept gagnant-gagnant. Le respect de tous ses partenaires est pour lui naturel et s'inscrit dans les valeurs de l'organisation.

*Un concept de convivialité* : comme l'esprit d'équipe est essentiel au bon déroulement du groupe, le CA doit toujours veiller à favoriser des relations conviviales.

*Un concept d'implication* : les membres du conseil d'administration considèrent qu'il est favorable de participer aux activités de l'organisation.

Ces concepts sont mis en place comme un outil assurant la pérennité de l'organisation. Ils favorisent un bénévolat agréable et positif et stimulent l'administrateur à s'investir de plus en plus et de développer sa propre expertise au sein de l'organisation. Il participe donc à une évaluation de ses propres performances et est conscient qu'en développant sa propre expertise il aura ainsi le souhait de s'investir plus longtemps et de participer personnellement à la pérennité de l'Association.

## ***Le mandat du Comité de nomination***

Le mandat du Comité de nomination sera de faire appliquer la procédure de nomination, procédure qui aura pour objectif de s'assurer de présenter à l'assemblée générale des candidats compétents, dynamiques qui formeront une équipe riche et diversifiée pour veiller aux intérêts de l'organisation et à sa pérennité.

Le Comité de nomination sera responsable conjointement avec le Conseil d'administration de recruter les candidats susceptibles de rencontrer les critères recherchés.

Il aura pour mission :

- D'appliquer la politique de mise en candidature;
- D'évaluer les candidatures et faire des propositions à l'assemblée générale selon le protocole d'évaluation des candidatures ;
- D'évaluer les administrateurs annuellement en vue de proposer des formations pour améliorer leur performance;
- Suite aux élections, le Comité de nomination proposera des candidatures aux postes de dirigeantes au Conseil d'administration selon les profils établis;
- Un rôle disciplinaire pourrait lui être confié en situation de crise ou de non-respect des rôles et responsabilités de l'administrateur de la part d'un élu à ce titre, ceci toujours en respect des politiques adoptées.

## **La constitution du Comité de nomination**

Le comité de nomination sera constitué :

De la présidente en poste

De personnes nommées par le Conseil d'administration

Un membre du Comité d'éthique

***Politique de mise en candidature :***

Appel de candidature aux postes d'administrateur dédiés aux membres éducatifs :

- Publication par courriel et sur le groupe Facebook « Membre éducatifs AQMFEP »
- Présentation des postes ouverts et des profils recherchés

Procédure d'appel de nomination :

- Nom et prénom
- Coordonnées
- Nomination des compétences à offrir
- Nombre d'année d'affiliation à l'Association
- Description de la participation à la vie Associative (Formation, colloque, rencontre, connaissance)
- Nombre d'année en garde reconnue et non reconnue
- Minimum de connaissance du cadre légal et des principes de gouvernance
- Une lettre de motivation (500 mots exigés)
- Candidature appuyée par deux proposeurs membres de l'AQMFEP
- Poste visé avec les motifs et description de l'engagement lié à ce mandat.

Politique de Nomination  
Association québécoise des milieux familiaux éducatifs privés

## **Les profils**

### *Le rôle de l'administrateur :*

- Adhérer aux valeurs de l'organisation et être capable de les défendre;
- Être disponible pour offrir l'assiduité nécessaire au bon fonctionnement du CA;
- Être capable de travailler dans un esprit d'équipe :
  - Partager ses idées pour contribuer positivement aux débats;
  - Être solidaire des décisions de l'équipe;
  - S'informer et se préparer adéquatement avant chaque rencontre;
- Connaître le cadre de la gouvernance stratégique;
- Connaître le milieu et les politiques qui le régissent ainsi que les activités de l'organisation;
- Être porte-voix de l'organisation, de sa vision et de sa mission;
- Faire preuve de confidentialité;
- S'assurer en tout temps que les intérêts personnels, financiers ou moraux, n'entrent pas en conflits d'intérêt avec ceux de l'organisation et s'assurer qu'aucun de nos actes puissent causer un préjudice à l'organisation.

### *Le rôle de la Présidence :*

- Porte-parole du CA de l'organisation
- Responsable du respect de la culture du Conseil
- Respecte les mandats reçus du Conseil
- Respecte et fait respecter les règles et les procédures lors des assemblées
- Fait respecter les droits de parole de chacun
- Collabore avec la direction générale
- Évalue la direction générale

Qualités requises : grande disponibilité, communicatrice et organisée  
Expérience requise au sein du CA de l'AQMFEP

### *Le rôle de la Vice-présidence :*

- Gardiennne des valeurs de l'organisation
- Doit se préparer à assurer la présidence par intérim au besoin
- Soutien la présidence
- Respecte les mandats reçus du Conseil

Qualités requises : être vigilant, flexible et avoir un bel esprit de collaboration

### *Le rôle du secrétaire :*

- Voir aux obligations légales et procédurales

Qualités requises : bonne écoute, esprit de synthèse, bon français et disponible à court terme après les assemblées du Conseil

### *Le rôle du trésorier :*

- Voir aux obligations financières et légales
- Analyse les états financiers
- Fait le suivi des résolutions adoptées

Qualité requise : soucieux du détail

Politique de nomination adoptée par le conseil d'administration le 15 avril 2021

## ***Protocole d'évaluation des candidatures***

Le choix des candidatures serait fait en donnant la priorité à :

- L'adhésion à la vision et la mission ;
- L'adhésion naturelle aux valeurs ;
- La situation géographique du candidat.

Par entrevue via visioconférence, nous rechercherons à l'aide d'une grille questionnaire à déterminer si la candidate :

- Partage ses idées positivement ;
- A une attitude solidaire aux décisions ;
- Si elle s'informe et se prépare à son mandat ;
- A une bonne connaissance de la gouvernance stratégique ;
- A une bonne connaissance du milieu et des politiques qui le régissent.

De plus par une mise en situation, une étude de cas sera soumise à la candidate en lien avec une situation qui pourrait être vécue par un conseil d'administration. L'objectif sera de connaître ses aptitudes naturelles à l'éthique, à l'auto-évaluation ainsi que de connaître son sens critique.

*Notes :*

Dans l'éventualité où plusieurs candidats sollicitent un même mandat, une candidature même très valable pourrait ne pas être retenue. Car rappelons que le Comité de nomination poursuivra l'objectif de présenter une équipe riche et diversifiée tout en la protégeant des pressions extérieures et des crises potentielles.

## ***Évaluation du rôle de l'administrateur***

1- Un questionnaire d'auto-évaluation sera présenté annuellement à chaque administrateur au cours du printemps sur les sujets suivants :

Partie A : Se préparer à servir

Partie B : Mise en œuvre des rôles et responsabilités

Partie C : Démontrer des habiletés de leadership

Et, s'il y a lieu, de communiquer son intention de solliciter un nouveau mandat.

2- Une évaluation sous forme de grille déterminée sera complétée au cours du printemps par les pairs et la direction générale.

3- Les évaluations écrites seront données au Comité de nomination dans le but :

- Que le Comité de nomination connaisse les postes à combler;
- Que celui-ci puisse être en mesure de faire des recommandations neutres et sans pression pour les postes de dirigeantes;
- Que celui-ci puisse par la suite faire des recommandations de formation à l'équipe CA.

Les propositions de formation seront présentées au Conseil d'administration avant l'élaboration du budget annuel, c'est-à-dire pour le mois d'août de l'année en cours.

4- Un retour en équipe CA :

Nous croyons qu'une récapitulation en équipe est essentielle au développement de l'esprit d'équipe.

*Note :*

Dans l'éventualité où le CA serait en période difficile ou de crise, le comité de nomination pourrait exercer le 5<sup>e</sup> volet de son mandat.



Politique de Nomination  
Association québécoise des milieux familiaux éducatifs privés

Bibliographie

Sites Internet :

<http://www.acei.ca/fr/Elections/2002/become-candidate-2002.html>  
<http://www.inlb.qc.ca/usagers/elections2006procedure.aspx>  
<http://www.cscv.qc.ca/recueildegestion/documents/procedure-embauche.PDF>  
[http://www.uinm.qc.ca/documents/INM\\_Elections.pdf](http://www.uinm.qc.ca/documents/INM_Elections.pdf) **Annexe 1**  
<http://www.cliniquejuridique.uqam.ca/faqsobl.htm>  
<http://strategis.gc.ca/epic/site/cilp-pdci.nsf/fr/cl00700f.html>  
[http://strategis.gc.ca/epic/site/cilp-pdci.nsf/vwapj/Chap5FR\(2\).pdf/\\$FILE/Chap5FR\(2\).pdf](http://strategis.gc.ca/epic/site/cilp-pdci.nsf/vwapj/Chap5FR(2).pdf/$FILE/Chap5FR(2).pdf) **Annexe 2**  
<http://voluntarygateway.ca/fr/node/1013> Annexe 3  
[http://www.cnp.be/attachments/20051231-Charte\\_gouvFR-Annexe\\_2.pdf](http://www.cnp.be/attachments/20051231-Charte_gouvFR-Annexe_2.pdf) **Annexe 4**  
[http://www.coordinationsud.org/IMG/pdf/3\\_Gouvernance\\_pg\\_29\\_a\\_52.pdf](http://www.coordinationsud.org/IMG/pdf/3_Gouvernance_pg_29_a_52.pdf)  
[http://www.raj-02.qc.ca/images/files/documents/Droits-Devoirs\\_Administrateurs\\_RAJ02\\_2005.pdf](http://www.raj-02.qc.ca/images/files/documents/Droits-Devoirs_Administrateurs_RAJ02_2005.pdf)

Documentation suggérée :

Modèle de nomination des administrateurs de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.

Modèle Malenfant, cahiers de formation, 1002, 2002,2005.

MALENFANT, Roméo (2005), *La Gouvernance stratégique, la voie de l'imputabilité*, Consultants D.P.R.M. Inc., 284 p.

MALENFANT, Roméo (2007), Série gouvernance, Comprendre votre Conseil d'administration en 20 réponses.

Au-delà de la conformité la gouvernance, Rapport final, Comité mixte sur la gouvernance d'entreprise, Novembre 2001.