

La vice-présidence

Organismes de réglementation et de décision

Compétences de base

La vice-présidente ou le vice-président doit habituellement posséder toutes les mêmes compétences que les autres membres, en y ajoutant toutefois trois compétences supplémentaires : le leadership, la gouvernance d'organisme et certains éléments approfondis relatifs à la conscience professionnelle.

COMPÉTENCE – LEADERSHIP

Définition :

Le leadership comprend la capacité et la volonté d'atteindre les objectifs de l'organisme en le guidant vers les plans d'action qui favoriseront la mise en œuvre de ses plans stratégiques et l'atteinte de ses objectifs de rendement. Cette habileté requiert l'utilisation de connaissances et l'exercice de pouvoirs lors de la mise en œuvre des politiques, des méthodes et des pratiques qui harmonisent les activités de l'organisme à son plan stratégique. Elle implique également le mentorat, l'accompagnement et la participation au développement professionnel des collègues.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Agir au nom de la présidente ou du président ou avec le concours de cette personne pour assumer la direction de l'organisme.
- > Repérer les questions stratégiques et recommander des mesures à adopter.
- > Aviser la présidente ou le président des changements à apporter aux méthodes et aux pratiques pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'organisme ou pour répondre aux besoins changeants d'un intervenant.
- > Représenter l'organisme au sein de plusieurs comités internes et externes.
- > S'assurer que la protection de l'intérêt public, les principes de la justice naturelle et le mandat de l'organisme soient respectés dans les politiques, pratiques et méthodes de l'organisme.
- > Conseiller les personnes nommées au sujet des nouvelles politiques, méthodes et pratiques.
- > Garder ses connaissances à jour dans le domaine de spécialisation de l'organisme et saisir les occasions de perfectionnement professionnel.
- > Offrir ses services de mentorat aux personnes nouvellement nommées et leur présenter des occasions de formation et de perfectionnement professionnel.
- > Fournir de l'aide aux autres pour améliorer leurs compétences et leurs efforts en matière de résolution de conflits.

Logo de
l'organisme

COMPÉTENCE – GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Définition :

La gouvernance de l'organisme implique les connaissances et les compétences nécessaires à la régie efficace de celui-ci. Il est également essentiel de chercher à respecter les valeurs de la fonction publique (à titre d'exemple, la transparence, l'efficacité et l'efficacités) et de contribuer au respect des normes de gouvernance de l'organisme et des exigences ou des directives gouvernementales.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Comprendre le contexte de gouvernance au sein duquel évolue l'organisme et s'y immerger.
- > Seconder la présidente ou le président en prenant en charge les questions de gouvernance et de responsabilisation de l'organisme.
- > Posséder des connaissances pratiques au sujet des politiques générales, de la planification des activités, du cadre financier et du cadre de gouvernance de l'organisme, ainsi que de ses procédures de soutien.
- > Créer, mettre en œuvre et surveiller les méthodes et pratiques d'excellence nouvellement adoptées (procédures, protocoles et règles de l'organisme).
- > Suggérer des démarches innovatrices pour améliorer l'efficacité et les activités de l'organisme.
- > Inspirer la confiance et la volonté d'atteindre les objectifs.
- > Tenir la présidente ou le président au courant des nouveaux enjeux relatifs aux méthodes et aux pratiques afin d'accroître l'efficacité et l'efficacité de l'organisme.
- > Surveiller les mesures du rendement de l'organisme et fournir à la présidente ou au président des recommandations viables concernant les changements à apporter aux politiques, aux pratiques et aux méthodes de l'organisme.
- > Contribuer à la réalisation du plan d'activités de l'organisme.

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 pratiques, les méthodes, les lois, les compétences professionnelles, les intervenants et la culture particulière du milieu dans lequel baigne l'organisme.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Employer sa grande connaissance des lois pertinentes et du milieu de la réglementation pour agir comme mentor dans les affaires difficiles, pour veiller à ce que des conseils clairs et exacts soient fournis et à ce que des contreparties adéquates soient accordées dans les décisions rendues par l'organisme.
- > Prendre en charge les cas délicats, particulièrement lourds de conséquences, ou qui requièrent l'examen de questions de droit singulières ou inédites.
- > Expliquer les tendances, les cycles et les facteurs qui peuvent avoir des répercussions sur les intervenants, les méthodes, les pratiques et les politiques de l'organisme.
- > Avoir la capacité d'analyser l'impact financier et opérationnel qu'ont sur l'organisme les nouvelles politiques, pratiques et méthodes.
- > Adapter les principes directeurs, les méthodes et les pratiques de l'organisme pour implanter les changements désirés, p. ex. améliorer la prestation de services.
- > Être au courant des enjeux sociaux, culturels et politiques qui influencent l'organisme.
- > Garder ses connaissances à jour dans le domaine de spécialisation de l'organisme, participer aux formations et saisir les occasions de perfectionnement professionnel.