

PROFIL DE COMPÉTENCES DES MEMBRES DU CONSEIL DES GOUVERNEURS

POUR UNE MEILLEURE GOUVERNANCE



Le *Profil de compétences des membres du Conseil des gouverneurs* a été élaboré par le Comité de gouvernance du Conseil des gouverneurs pour le bénéfice des membres du Conseil des gouverneurs.

Profil de compétences des membres du Conseil des gouverneurs
Publié et diffusé par le Secrétariat général, Université de Moncton
Adopté par le Conseil des gouverneurs le 16 avril 2016

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----------|
| Contexte..... | 1 |
| Objectif..... | 1 |
| Les types de compétences et leur utilisation | 1 |
| Liste et description des compétences | 2 |
| COMPÉTENCES INDIVIDUELLES EXIGÉES DES MEMBRES DU CONSEIL..... | 2 |
| 1. Antécédents et réalisations personnelles..... | 2 |
| 2. Collégialité, respect et communication interactive efficace | 2 |
| 3. Engagement et motivation | 2 |
| 4. Éthique, intégrité et responsabilisation..... | 2 |
| 5. Jugement et indépendance d’esprit | 2 |
| 6. Leadership, influence et réflexion stratégique..... | 2 |
| COMPÉTENCES COLLECTIVES SOUHAITÉES AU SEIN DU CONSEIL DANS SON ENSEMBLE | 2 |
| 7. Affaires et industries | 2 |
| 8. Arts et culture | 2 |
| 9. Comptabilité et vérification | 3 |
| 10. Développement immobilier..... | 3 |
| 11. Droit | 3 |
| 12. Éducation et milieu post-secondaire | 3 |
| 13. Gestion..... | 3 |
| 14. Gestion du changement..... | 3 |
| 15. Gestion du risque..... | 3 |
| 16. Gouvernance..... | 3 |
| 17. Gouvernement, administration publique | 3 |
| 18. Ingénierie | 3 |
| 19. Innovation, recherche et développement..... | 3 |
| 20. Milieu communautaire et services à la collectivité | 3 |
| 21. Milieu universitaire | 4 |
| 22. Philanthropie et levée de fonds..... | 4 |
| 23. Placements et investissements..... | 4 |
| 24. Planification stratégique et mesure du rendement | 4 |
| 25. Relations gouvernementales ou internationales..... | 4 |
| 26. Relations publiques, marketing, communications | 4 |
| 27. Ressources humaines et négociations collectives | 4 |
| 28. Santé et services sociaux | 4 |
| 29. Sciences humaines et sociales | 4 |

Contexte

L'Université de Moncton est une institution à trois constituantes exclusivement de langue française. Elle est reconnue en Acadie et dans la Francophonie pour l'excellence de son enseignement et de sa recherche et sa contribution au développement de la société acadienne et universelle.

Le Conseil des gouverneurs constitue, avec le Sénat académique, l'une des deux instances supérieures de l'Université de Moncton. Le Conseil des gouverneurs est investi des pouvoirs de direction de l'Université. Parmi ses nombreuses responsabilités, l'on retrouve les suivantes : entériner la planification et l'orientation stratégiques de l'Université; adopter le budget de l'Université et veiller sur la propriété et contrôler l'emploi des finances; recevoir et approuver les rapports financiers; fonder, abolir ou annexer de nouvelles facultés, écoles, instituts, départements et chaires; ratifier les conventions collectives, approuver les échelles de salaires et avantages sociaux du personnel et sanctionner les plans de retraite; et modifier les règlements de l'Université.

Le Conseil est composé de 27 membres votants, dont 20 proviennent de l'extérieur de l'Université et y siègent de façon bénévole. Les membres du Conseil sont soit des membres d'office (le chancelier, le recteur et vice-chancelier), des membres élus (représentant les associations de professeurs et bibliothécaires, les associations étudiantes et les associations des anciens et amis des trois campus) ou des membres nommés (par le Conseil ou par le lieutenant-gouverneur-en-conseil).

Objectif

Afin de pouvoir s'acquitter des responsabilités qui lui sont conférées par la *Loi sur l'Université de Moncton* ainsi que ses Statuts et règlements, le Conseil doit pouvoir compter sur des membres qui possèdent des profils personnels et professionnels riches et variés dans des domaines pertinents aux

travaux du Conseil. Le profil de compétences du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton établit l'ensemble des caractéristiques et compétences nécessaires au bon fonctionnement du Conseil.

Les types de compétences et leur utilisation

Sur le plan des caractéristiques personnelles, le Conseil vise la diversité au sein de ses membres, notamment en ce qui concerne l'équilibre homme/femme.

Le profil des compétences élabore deux types de compétences pour le bon fonctionnement du Conseil : les compétences individuelles et les compétences collectives.

Les compétences individuelles sont celles que tous les membres devraient pouvoir démontrer au moment d'entreprendre leur mandat ou sont tenus de développer au cours de leur mandat. Les compétences collectives sont celles qui devraient être représentées parmi un ou plusieurs membres au sein du Conseil. Dans le cas des compétences collectives, il n'est pas nécessaire que tous les membres du Conseil possèdent toutes les compétences énoncées. Il est toutefois primordial que toutes les compétences collectives soient représentées au sein du Conseil.

Le Conseil tient compte du profil des compétences lors de la nomination de ses membres. Au moment de faire ses recommandations au Conseil sur la nomination des membres, le comité de gouvernance évalue chaque candidature en fonction du profil et s'assure que ses recommandations s'y conforment. Le Conseil invite les autres entités qui nomment ou élisent des membres qui siègeront au Conseil de tenir compte du profil de compétences.

Tous les membres du Conseil sont aussi invités à développer et améliorer leur capacité à démontrer

le plus grand nombre de compétences possibles au cours de leur mandat par le biais d'activités de formation individuelle ou de groupe.

Liste et description des compétences

COMPÉTENCES INDIVIDUELLES EXIGÉES DES MEMBRES DU CONSEIL

1. Antécédents et réalisations personnelles

Antécédents éloquents au chapitre des réalisations professionnelles et personnelles s'accompagnant d'une reconnaissance qui témoigne du plus haut niveau de probité.

2. Collégialité, respect et communication interactive efficace

Capacité de travailler en équipe, de faire preuve de respect envers les autres et de soulever des questions difficiles d'une manière qui favorise les discussions franches et constructives; capacité d'exprimer ses idées clairement lors des réunions et selon le type d'auditoire; bien saisir le sens des informations communiquées verbalement ou par écrit.

3. Engagement et motivation

Démontrer un intérêt marqué envers les responsabilités d'un membre du Conseil et être en mesure de participer activement aux réunions du Conseil et de ses comités; démontrer une volonté d'apprendre et se tenir à jour; être capable de prendre des décisions difficiles et de les assumer.

4. Éthique, intégrité et responsabilisation

Capacité de faire preuve d'un haut niveau d'éthique et d'intégrité et de respecter le Code d'éthique du Conseil; donner suite aux décisions du Conseil et en répondre en tout temps; capacité de s'acquitter des responsabilités fixées par la *Loi* et les *Statuts*

et *règlements* et de se considérer comme servant les intérêts de l'Université.

5. Jugement et indépendance d'esprit

Capacité de faire preuve de discernement et d'objectivité, de s'appuyer sur des faits plutôt que sur des perceptions; capacité de donner des conseils judicieux et réfléchis, d'analyser le point de vue des différents intervenants et d'en tenir compte et de comprendre des situations et des problèmes en examinant les questions sous-jacentes; capacité de remettre en question au besoin les hypothèses de l'administration.

6. Leadership, influence et réflexion stratégique

Apporter une contribution significative dans le traitement des dossiers soumis au Conseil; inspirer les autres et les amener à comprendre et accepter son point de vue; être en mesure de reconnaître les enjeux auxquels fait face l'Université; capacité d'avoir une vue d'ensemble, de projeter l'organisation à moyen et long terme; poser des questions pertinentes et exploratoires au niveau stratégique.

COMPÉTENCES COLLECTIVES SOUHAITÉES AU SEIN DU CONSEIL DANS SON ENSEMBLE

7. Affaires et industries

Cadre supérieur dans une petite, moyenne ou grande entreprise; expérience dans les grands secteurs industriels pertinents aux secteurs d'études de l'Université.

8. Arts et culture

Artiste professionnel; expérience dans le développement ou le rayonnement du secteur artistique et culturel ou la diffusion des produits culturels.

9. Comptabilité et vérification

Détenir un titre de comptable professionnel, y compris celui de comptable agréé (CA), comptable général licencié (CGA) ou comptable en management accrédité (CMA); expérience en vérification interne.

10. Développement immobilier

Expérience en développement ou gestion de projets immobiliers d'envergure.

11. Droit

Détenir un diplôme en droit; membre d'une association juridique ou d'un barreau.

12. Éducation et milieu post-secondaire

Enseignant ou cadre supérieur dans les milieux de l'éducation primaire, secondaire ou collégiale.

13. Gestion

Expérience des fonctions de planification, de direction, d'organisation et de contrôle dans des organisations complexes et multidimensionnelles; expérience pertinente comme administrateur ou expérience de gestion; être en mesure de lire et comprendre des états financiers, les notes associées à ceux-ci et à faire le lien entre les différentes sections des états financiers et suivre leur évolution d'une période à une autre; être en mesure de comprendre l'élaboration de budgets, effectuer un suivi des résultats par rapport au budget établi, obtenir des justifications/raisons pour les écarts.

14. Gestion du changement

Expérience de la direction de la gestion du changement transformationnel réussi dans une organisation.

15. Gestion du risque

Capacité de comprendre les risques inhérents aux grandes organisations complexes et d'intégrer la gestion du risque aux mécanismes de planification, de prise de décisions et de présentation des rapports.

16. Gouvernance

Expérience de gouvernance à un conseil d'administration d'une entreprise, d'un organisme public ou d'un organisme à but non lucratif; savoir faire la distinction entre les responsabilités de gouvernance et les responsabilités de gestion.

17. Gouvernement, administration publique

Expérience au sein du gouvernement fédéral, d'un gouvernement provincial ou municipal; comprendre le fonctionnement général de l'administration publique et le contexte dans lequel s'inscrit l'Université; connaissance des politiques publiques pertinentes aux domaines d'intervention de l'Université ainsi que les objectifs gouvernementaux en ces matières.

18. Ingénierie

Détenir un diplôme en génie; membre d'une association professionnelle.

19. Innovation, recherche et développement

Connaissance du milieu de l'innovation, de la recherche et du développement ainsi que des sources de financement pour ces domaines.

20. Milieu communautaire et services à la collectivité

Liens communautaires forts; implication dans le secteur à but non lucratif.

21. Milieu universitaire

Connaissance de l'environnement général du milieu universitaire, de l'Université et des parties intéressées; avoir l'aptitude acquise par la formation ou son expérience à comprendre les enjeux économiques, organisationnels et sociaux de l'enseignement universitaire.

22. Philanthropie et levée de fonds

Expérience dans des campagnes de levées de fonds majeures et connaissance du domaine de la philanthropie.

23. Placements et investissements

Détenteur d'un titre professionnel; expérience dans une firme de gestion de placements à conseiller et planifier des stratégies de placements ou à gérer des portefeuilles de placement.

24. Planification stratégique et mesure du rendement

Expérience dans un poste supérieur de leadership à effectuer de la planification stratégique et voir à l'attribution des ressources; être en mesure de voir à l'élaboration et l'avancement d'un cadre ou d'un régime de mesure du rendement, y compris sans toutefois s'y limiter, la planification, le suivi et l'établissement des résultats par rapport aux objectifs et cibles organisationnels énoncés; savoir définir les priorités organisationnelles.

25. Relations gouvernementales ou internationales

Expérience de l'établissement de relations et/ou de services stratégiques de niveau

supérieur aux intervenants des gouvernements fédéral et provinciaux et/ou des administrations municipales; expérience de travail à l'échelle internationale, expérience de gestion de la diversité, y compris la démonstration d'un haut niveau de sensibilité et de respect envers les différences culturelles.

26. Relations publiques, marketing, communications

Expérience en communications et relations publiques ou de la prestation de services ou conseils en communication stratégique; connaissances suffisantes pour questionner des plans de marketing, établir les mécanismes de communication et proposer des solutions; connaissances en matière de branding.

27. Ressources humaines et négociations collectives

Cadre supérieur des ressources humaines; consultant spécialiste dans un domaine des ressources humaines, y compris la rémunération et les avantages sociaux, le développement organisationnel, l'apprentissage ou le développement du leadership.

28. Santé et services sociaux

Expérience dans un ou plusieurs des divers domaines du secteur de la santé ou des services sociaux.

29. Sciences humaines et sociales

Expérience dans l'un des divers domaines relevant des sciences humaines et sociales.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Avril 2016