



Proposition de refonte du modèle de gouvernance de l'ACD de 2025

L'ACD propose une refonte de son modèle de gouvernance visant à le moderniser. Cette refonte permettra au conseil d'administration de porter davantage attention aux possibilités et aux risques stratégiques de haut niveau qui se présentent à la profession en déléguant les responsabilités opérationnelles au président-directeur général/à la présidente-directrice générale et au personnel.

La société Governance Solutions Inc a été chargée d'évaluer notre modèle de gouvernance en fonction des meilleures pratiques. Les recommandations qui en ont résulté ont fait l'objet de discussions lors de deux réunions du CGC et de deux réunions du conseil d'administration. Chaque conversation a permis d'affiner le cadre de gouvernance proposé et son approche de mise en œuvre.

Ce qui suit est une version condensée des éléments clés proposés qui nécessitent des modifications au règlement, en comparant l'état **ACTUEL** et l'état **FUTUR** des articles à modifier ainsi que les avantages qui en découlent :

État ACTUEL	État FUTUR	Avantages
<p>Composition du conseil d'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre fixe de 21 membres • 7 administrateurs régionaux • 7 dirigeants • Jusqu'à 3 administrateurs issus de la communauté • 4 observateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum de 9 et maximum de 16 membres; • Au moins 7 (majorité) des membres sont des dermatologues régionaux membres de l'ACD • Jusqu'à 4 administrateurs issus de la communauté • Les observateurs peuvent être invités par le président du conseil 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la majorité des dermatologues membres de l'ACD • Maintien de la représentation régionale • Un conseil d'administration allégé pour une plus grande efficacité • Possibilité d'ajuster la composition en fonction des besoins du conseil

<p>Dirigeants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Succession du poste de vice-président jusqu'à celui de président sortant (mandats de 4 ans) • Secrétaire • Trésorier • Trésorier désigné 	<ul style="list-style-type: none"> • Président élu parmi les membres en fonction du profil de compétences, sous réserve d'avoir une expérience actuelle ou passée au sein du conseil d'administration de l'ACD • Les postes de trésorier et de secrétaire sont occupés par les membres du personnel qui exercent effectivement ces fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> • Donnera au président le temps voulu de diriger la transformation stratégique au cours d'une période de 2 ans. Nouvelle occasion tous les 2 ans de sélectionner le meilleur candidat • Reflète la réalité et ne rend pas les membres du conseil d'administration responsables au regard de devoirs qu'ils n'ont pas
<p>Processus de sélection des membres du CA :</p> <p>Processus basé sur l'intérêt des candidats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du conseil seraient élus parmi les membres de l'ACD, en tenant compte des recommandations du sous-comité des candidatures, basées sur les profils de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> • La sélection des candidats en fonction des compétences permettra au conseil de se concentrer davantage sur son rôle de gouvernance
<p>Mandats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Président : 4 ans (processus de succession) • Trésorier : trésorier désigné : mandat d'un (1) an et mandat de deux (2) ans en tant que trésorier • Secrétaire : mandat de 2 ans • Administrateurs régionaux : 3 ans • Administrateurs issus de la communauté : mandat de 2 ans renouvelable deux fois, pour un maximum de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Président : mandat de 2 ans, non renouvelable • Administrateurs : mandat de 3 ans renouvelable une fois, pour un maximum de 6 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Donnera au président le temps de diriger les changements stratégiques requis • Donnera aux membres du conseil qui le souhaitent la possibilité d'assumer un second mandat, forts de leur expérience acquise au sein du conseil de l'ACD

<p>Comités du conseil :</p> <p>Actuellement, le règlement prévoit 7 comités permanents et permet la constitution d'autres comités</p>	<p>Pour assurer une gouvernance stratégique, le conseil n'a besoin que de deux comités permanents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un Comité de la vérification et des finances et un Comité de la gouvernance, des candidatures et des ressources humaines (GCRH) • Sous-comité des candidatures du GCRH • Tous les autres comités ont un rôle consultatif pour l'organisation (ACD), par l'intermédiaire du PDG 	<ul style="list-style-type: none"> • Permet aux membres du conseil de se concentrer sur leur rôle de gouvernance, à savoir d'assurer la direction et le contrôle de l'association • Cela permettra d'établir une ligne de démarcation claire entre les fonctions du conseil d'administration et celles du personnel (la structure sera conforme aux fonctions)
--	--	--

La mise en œuvre

Si ces modifications sont approuvées lors de l'AGA du 19 juin 2025, il est proposé que la restructuration du conseil d'administration soit dirigée par le **Comité de la gouvernance, des candidatures et des ressources humaines, en respectant le processus de succession initialement prévu pour les administrateurs et les dirigeants élus jusqu'au printemps 2025.**

1. Viser progressivement à atteindre la composition recommandée de 12 membres (7 dermatologues et 4 membres issus de la communauté)
2. Définir le mandat des nouveaux comités du conseil, y compris le nouveau Sous-comité des candidatures. Le Conseil approuvera le mandat de tous les comités du Conseil, apportera une contribution importante et prendra la décision finale en fonction de la matrice de compétences requises des membres du Conseil et des exigences de diversité.
3. Une procédure détaillée et inclusive sera élaborée et mise en œuvre : les membres seront invités à présenter leur candidature à des postes au sein du Conseil et les comités pourront suggérer des candidatures de manière proactive. Le Sous-comité des candidatures examinera les candidatures en fonction de la matrice des compétences requises et recommandera aux membres des candidats en vue de l'élection. Des candidats non recommandés par le Sous-comité des candidatures seront également mis de l'avant si les personnes concernées le souhaitent.
4. Le PDG examinera tous les mandats des comités opérationnels et discutera des changements proposés avec le Comité de la gouvernance, des candidatures et des ressources humaines à l'automne 2025.