

Matrice de composition du Conseil du Collège royal

1. Objectif et portée

La matrice de composition du Conseil du Collège royal aide à cerner et à orienter les besoins de recrutement et de perfectionnement afin que le Conseil reflète la diversité, les qualités, les connaissances, les compétences et l'expertise nécessaires à la gouvernance du Collège royal.

Elle harmonise les exigences des statuts du Collège royal sur la composition du Conseil en fournissant plus de renseignements sur la diversité et les qualifications requises pour former un Conseil compétent et inclusif.

2. Définitions et acronymes

Cette section définit les principaux termes utilisés dans la politique.

Conseil	Organe directeur principal du Collège royal
Divisions	(Division de médecine et Division de chirurgie) : permettent de différencier les qualifications des Associés du Collège royal
Associée ou Associé	Personne admise au titre d'Associée ou d'Associé (membre) du Collège royal
CG	Comité de la gouvernance
CC	Comité des candidatures
Membres publics	Membres représentant le public élus au Conseil (non-médecins)
Région	Région géographique du Canada divisée en groupes de provinces et de territoires
Collège royal	Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

3. Politique

3.1 COMPOSITION DU CONSEIL

- a) Conformément aux statuts du Collège royal, le Conseil compte 32 membres :
- 24 membres du Collège royal (12 de la Division de médecine et 12 de la Division de chirurgie);
 - deux Associées ou Associés indépendants;
 - jusqu'à cinq membres publics;
 - une résidente ou un résident.

- b) La présidente ou le président du Collège royal est à la tête du Conseil. La présidente désignée ou le président désigné ou la présidente sortante ou le président sortant (celle ou celui qui est en fonction) peut aussi assister aux réunions du Conseil.
- c) Les modifications à la composition du Conseil dans les statuts doivent être approuvées par les membres du Collège royal, conformément à la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*.

3.2 ADMISSIBILITÉ À UN POSTE AU CONSEIL

- a) Pour être admissibles à un poste de membre du Conseil dans une région et une division données, les candidates et candidats doivent être Associées et Associés du Collège royal, et faire partie de la division et de la région ayant un poste (en fin de mandat ou à mi-mandat) à pourvoir.
- b) Les Associées indépendantes et Associés indépendants doivent être membres du Collège royal. Même si leur lieu de résidence principal doit être au Canada, le fait d'habiter dans une région particulière ou de faire partie d'une certaine division n'est pas une obligation.
- c) Les membres publics sont des personnes (non-Associés) qui habitent au Canada, qui s'intéressent à la mission du Collège royal et qui sont qualifiées pour la mener à bien.
- d) La résidente ou le résident qui siège au Conseil doit être inscrite ou inscrit à un programme de formation spécialisée agréé par le Collège royal dans une faculté de médecine canadienne au moment de sa nomination et pour toute la durée de son mandat.

3.3 DIVERSITÉ DU CONSEIL

- a) La diversité sociale (genre, âge, etc.), professionnelle et d'expérience des membres du Conseil doit refléter la diversité des Associées ou Associés et des collectivités qu'ils servent.

Une représentation diversifiée au sein du Conseil apporte un plus large éventail de points de vue en raison des expériences, des modes de pensée et des compétences individuelles particulières. Le Conseil se trouve alors dans une meilleure position pour examiner et régler des questions complexes au nom de ses nombreux intervenants et partenaires. Il sera également mieux préparé à intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les activités et les affaires du Collège royal.

Les objectifs de diversité du Conseil seront atteints :

- en faisant la promotion des compétences requises pour y siéger;
- en lançant un appel de candidatures ouvert;
- en assurant l'application d'un processus de sélection juste et transparent par le CC.

Nous encourageons toutes les personnes intéressées et qualifiées à poser leur candidature. Nous accorderons la même attention à chaque candidature, sans égard à des facteurs comme la race, l'ascendance, le lieu de naissance, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la

citoyenneté, les croyances, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille ou la déficience.

Le CC suivra les données démographiques agrégées du Conseil à l'aide de la matrice démographique (annexe A), axée sur la diversité professionnelle. Cette matrice évoluera à mesure que l'organisation et la société auront développé leur compréhension et leur application de l'EDI.

3.4 MESURES D'ADAPTATION

- a) Le Collège royal croit aux droits des personnes handicapées et en fait la promotion, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*, à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO, 2005) et aux Normes d'accessibilité intégrées qui en découlent. Afin de respecter ces normes, le Collège royal fera tout en son pouvoir pour assurer la pleine participation au Conseil.

3.5 QUALIFICATIONS DES MEMBRES DU CONSEIL

- a) Les membres du Conseil doivent vouloir faire avancer les buts et objectifs du Collège royal indiqués dans sa mission, sa vision et son plan stratégique, et être disponibles pour le faire.
- b) Les membres du Conseil doivent posséder diverses compétences en matière de gouvernance, axées sur la mission de l'organisation. Les compétences présentées à l'annexe B sont révisées régulièrement par le Conseil, avec l'aide du Comité de la gouvernance, pour qu'elles demeurent pertinentes et reflètent les besoins actuels de l'organisation.
- c) Les membres du Conseil doivent incarner les valeurs du Collège royal, soit l'intégrité, la collaboration et le respect. Ils doivent aussi :
 - traiter les autres équitablement;
 - manifester une ouverture d'esprit et accepter l'opinion d'autrui;
 - poser des questions et soulever des préoccupations de façon respectueuse;
 - faire preuve d'objectivité et d'indépendance d'esprit;
 - aider à établir un espace sécuritaire, respectueux et stimulant propice à un libre échange d'idées;
 - promouvoir les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI);
 - faire des choix éclairés;
 - soutenir l'amélioration continue de la qualité.

4. Rôles et responsabilités

Le **Comité de la gouvernance** est responsable d'examiner la présente matrice tous les deux ans (dont la matrice démographique, et les compétences) afin de préparer un appel de candidatures dans le cadre du processus électoral biennal du Conseil).

Les **membres du Conseil** sont responsables de remplir un questionnaire et de s'évaluer en fonction de la liste fournie à l'annexe B au moins tous les deux ans.

La présidente ou le président et la directrice générale ou le directeur général sont responsables de confirmer les compétences particulières requises durant chaque cycle électoral ou de nomination au Conseil.

Toutes les **personnes appelées à devenir membres du Conseil** doivent remplir un questionnaire et

Le **Comité des candidatures** reçoit les données sur les compétences et les données démographiques offertes aux membres du Conseil et aux personnes qui souhaitent y siéger; il les utilise pour faire des choix éclairés au sujet des candidatures. Il doit assurer la prise en compte et l'application des principes d'EDI pour les candidatures aux postes du Conseil.

Sous la direction de la secrétaire générale, l'**Unité de la gouvernance** du Collège royal est responsable d'appuyer la présidente ou le président, la directrice générale ou le directeur général, le CG et le CC dans l'exercice de leurs rôles et de leurs responsabilités.

5. Application

Cette politique est appliquée par le biais des règlements relatifs au recrutement, aux candidatures et aux élections au Conseil. Le Comité des candidatures veille à ce que le processus électoral soit équitable, transparent et inclusif.

6. Références

- Statuts n° 20 du Collège royal
- Règlements relatifs au recrutement, aux candidatures et aux élections au Conseil
- *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*
- *Code des droits de la personne de l'Ontario* et *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO, 2005)
- *Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique* (Ontario)
- Code canadien du bénévolat

7. Coordonnées

Pour obtenir des informations ou des précisions :

Secrétaire générale du Collège royal
Unité de la gouvernance, Cabinet de la directrice générale
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada
Ottawa (Ontario)
613-730-2571

8. Annexes

Annexe A : Données démographiques sur le Conseil

Annexe B : Compétences des membres du Conseil

9. Fiche de la politique

N° de la politique	
Résolution la plus récente :	Résolution n° 2022-2023-10; C: 2022-06-9/10
Résolutions précédentes :	Résolution n° 2014/15-15; C: 2014-06-26/27; Résolution n° 2018/19-13; C: 2018-06-21/22; Résolution n° 2020/21-14; C: 2020-07-03 Résolution n° 2021-2022-15; C: 2021-06-17/18
Aprouvée par :	Conseil
Date d'approbation :	9 juin 2022
Parcours d'approbation :	CG, Conseil
Entrée en vigueur :	9 juin 2022
Prochaine révision :	Mai 2023
Bureau du Collège royal :	CDG
Version :	Approuvée
Mots clés :	Conseil, gouvernance, élections
Cote de sécurité de l'information	Public

Annexe A : Données démographiques sur le Conseil

Au nom du Comité des candidatures, l'équipe de gouvernance recueille des données démographiques sur les membres actuels du Conseil et ceux qui sont appelés à y siéger. Les données recueillies sont présentées sous forme agrégée pour aider le Conseil ainsi que les comités de la gouvernance et des candidatures à comprendre les déséquilibres dans la composition du Conseil et les possibilités de recevoir des candidatures plus diversifiées. La transmission de ces données est entièrement volontaire.

Les renseignements personnels obtenus, le cas échéant, au sujet de membres potentiels du Conseil demeurent confidentiels; seul le personnel du Collège royal qui appuie directement le processus de mise en candidature au Conseil et le Comité des candidatures peut y avoir accès. Les renseignements personnels recueillis auprès des membres du Conseil seront conservés pendant 10 ans et ceux des candidats pendant un an, avant d'être supprimés de façon sécuritaire. Les renseignements personnels sont gérés conformément à la [Politique sur la protection des renseignements personnels du Collège royal](#) et au programme de gouvernance des données du Collège royal.

Conformément aux pratiques établies, les données démographiques recueillies portent sur la profession et l'expérience des Associées ou Associés. Les données relatives à l'identité sociale se limitent pour l'instant au genre et à l'âge. Les données démographiques recueillies évolueront au fil du temps afin de mettre en évidence les inégalités raciales, de genre et autres que le Comité des candidatures examinera dans le cadre de ses travaux. Les paramètres de collecte de données, établis conjointement avec les conseillers en EDI, le Conseil et les comités compétents, seront conformes aux normes de données législatives et réglementaires, dont les Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme (Ontario).

Critères	Définition
Genre (membres du Collège royal seulement)	Homme/Femme/Personne non-binaire ¹
Âge (membres du Collège royal seulement)	Moins de 45 ans / de 45 à 54 ans / de 55 à 64 ans / 65 ans et plus
Étape de carrière (membres du Collège royal seulement)	Début de carrière (moins de 10 ans) Milieu de carrière (de 10 à 25 ans) Fin de carrière (plus de 25 ans)
Langues	
Discipline (membres du Collège royal seulement)	Telle que saisie par l'Associée ou l'Associé dans le Répertoire des membres dans l'une des spécialités du Collège royal
Profession non médicale	
Province/territoire	L'une des dix provinces et l'un des trois territoires du Canada
Ville/Village	
Pratique principale (plus de 50 %) (membres du Collège royal seulement)	Métropolitaine (population de 500 000 et plus) Métropolitaine (population de 100 000 à 500 000) Urbaine (de 10 000 à 99 999) Rurale (<10 000) Préfère ne pas répondre Sans objet

¹ Classification du genre, [Statistique Canada](#), 1^{er} octobre 2021.

Type de pratique (plus de 50 %) (membres du Collège royal seulement)	Universitaire
	Communautaire/clinique
	Privée
	Retraitee ou retraité
	Préfère ne pas répondre
	Sans objet

Annexe B : Compétences des membres du Conseil

Au nom du Comité des candidatures, l'équipe de gouvernance recueille des données sur les compétences des membres actuels du Conseil et ceux qui sont appelés à y siéger afin d'aider le CC à nommer des personnes qui accroissent la capacité de gouverner du Conseil.

Le Conseil reconnaît que se doter d'un nombre approprié de membres débutants et de membres chevronnés peut enrichir ses discussions et sa prise de décisions. Ses membres actuels et potentiels sont invités à évaluer leur capacité de gouverner et d'utiliser leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience durant les réunions du Conseil sur une échelle de Likert : 1) débutant 2) intermédiaire 3) avancé et 4) chevronné.

Les données recueillies sont gérées conformément à la Politique sur la protection des renseignements personnels du Collège royal et d'autres éléments du programme de gouvernance des données du Collège royal.

Catégorie	Définition
Compétences de gouvernance	
Gouvernance	Connaissance des pratiques d'une saine gestion et capacité d'intégrer ces pratiques aux activités du Collège royal
Leadership	Expérience en leadership ou capacité de leadership dans le cadre des activités, de la formation médicale spécialisée, de la pratique professionnelle et des systèmes de santé
Réflexion et planification stratégiques	Capacité d'avoir une « vue d'ensemble » et de proposer des idées en collaboration avec la direction afin de déterminer l'orientation et les objectifs de l'organisation
Équité, diversité et inclusion	Connaissance ou expérience de l'élaboration ou du soutien de pratiques et de politiques équitables et inclusives menant à des pratiques concrètes en matière de diversité, et à un sentiment d'appartenance aux niveaux interpersonnel, institutionnel et systémique.
Ressources humaines et surveillance des cadres	Compréhension des pratiques de gestion du rendement, de la rémunération des cadres, de la planification de la relève, du développement du leadership et d'autres questions liées aux ressources humaines
Surveillance financière	Aptitude à évaluer de façon critique et à interpréter des renseignements d'ordre financier, et à prôner la transparence et la reddition de comptes
Surveillance des risques	Capacité de prévoir et d'analyser des risques importants pour l'organisation, et de superviser la gestion appropriée de ces risques
Relations avec le gouvernement	Compréhension des façons d'établir des relations avec des représentants du gouvernement, de leur communiquer une position et d'obtenir leur appui

Catégorie	Définition
Développement des activités	Compréhension des façons d'établir une valeur à long terme pour une organisation, ses membres et ses intervenants
Technologies de l'information	Connaissance ou expérience de la surveillance et de la gouvernance liées aux répercussions des ressources, des systèmes et des technologies d'information sur les activités
Communications et marketing	Connaissance ou expérience de la communication efficace sur plusieurs plateformes de la valeur d'une organisation et de sa pertinence aux intervenants
Éthique	Capacité d'exercer ses responsabilités avec la loyauté et la diligence auxquelles on peut s'attendre de la part d'une ou d'un membre du Conseil

Catégorie	Définition
Compétences stratégiques et axées sur la mission	
Vision et mission du Collège royal	Compréhension et soutien de la mission, de la vision et des priorités stratégiques de notre organisation
Justice sociale	Connaissance ou expérience de la perturbation et du démantèlement des systèmes qui perpétuent le racisme, les préjugés, la discrimination et l'oppression aux niveaux individuel, institutionnel et systémique
Racisme envers les Noirs	Connaissance et expérience du signalement, de la perturbation et du démantèlement des systèmes qui perpétuent le racisme envers les Noirs, et promotion de la sensibilisation et des alliances qui favorisent une remise en question des hypothèses sur la race, les actions antiracistes et le changement social.
Santé des Autochtones	Connaissance et expérience de la sensibilisation et des alliances afin de lutter contre le racisme, d'assurer la sécurité culturelle, des soins tenant compte des traumatismes, et de contribuer à la viabilité et à l'équité des services de santé pour les peuples autochtones
Engagement communautaire	Connaissance ou expérience de la collaboration avec divers intervenants et communautés afin d'établir des politiques et des pratiques inclusives
Systèmes d'enseignement	Connaissance ou expérience du soutien de la transformation de systèmes d'enseignement et de l'avancement de la formation à différentes étapes d'une carrière en médecine
Formation des résidents	Connaissance ou expérience de la théorie et des méthodes de formation des résidents axées sur l'approche par compétences
Apprentissage à vie	Connaissance ou expérience de la théorie et des méthodes de développement professionnel continu axées sur l'approche par compétences
Normes professionnelles	Connaissance ou expérience de l'avancement de normes professionnelles qui contribuent à la qualité des soins de santé
Politiques de santé	Connaissance ou expérience de l'influence exercée dans le cadre de l'élaboration de politiques sociales/de santé/publiques
Systèmes de santé	Connaissance ou expérience du soutien de la transformation des systèmes de santé et de l'avancement des soins de santé aux niveaux fédéral, provincial ou communautaire
Érudition	Connaissance ou expérience des travaux d'érudition et de recherche liés à la mission et à la vision du Collège royal

Catégorie	Définition
Rayonnement international	Connaissance ou expérience de la contribution à l'établissement de réseaux mondiaux et de l'avancement de normes de formation médicale spécialisée et de pratique professionnelle dans d'autres pays