





Mise sur pied par Relais-femmes, cette veille informationnelle vise à tenir les groupes de femmes et les groupes communautaires informés de ce qui se fait sur la gestion des groupes. Cet outil de travail vise à collecter, à traiter et à diffuser les informations concernant les publications et parutions pertinentes sur la gestion afin de pouvoir s'y référer rapidement au besoin. La veille recense des documents et sites web portant sur divers thèmes tels la vie démocratique, les modèles de gestion, la gestion des ressources humaines et la vie d'équipe.

Bonne lecture!

Dans cette édition :

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir (p. 1)
2. Modèles d'organisation et modes de gestion (✕)
3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail (p. 2)
4. L'individu au sein de l'organisation et la dynamique de groupe (✕)
5. Conflits et gestion de conflits (✕)

Légende	
	Gestion féministe
	Gestion communautaire
	Gestion de type traditionnel
	Aucun article dans cette section

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir

1.1



Guide à l'intention des administrateurs des sociétés à but non lucratif (Droits, Fonctions et Pratiques)

http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/incilp-pdci.nsf/fr/h_cl00688f.html

Industrie Canada offre, sur son site Internet, le services « Strategis », soit divers outils en gestion. Parmi ceux-ci figure le *Guide à l'intention des administrateurs des sociétés à but non lucratif*. Ce guide aborde les notions suivantes :

- Chapitre 1 : Sociétés et administrateurs (Quoi, qui, pourquoi et comment)
- Chapitre 2 : Devoirs des administrateurs
- Chapitre 3 : Responsabilité des administrateurs
- Chapitre 4 : Droits et pouvoirs
- Chapitre 5 : Comités
- Chapitre 6 : Protection contre le risque
- Chapitre 7 : Fiscalité
- Chapitre 8 : Formation des administrateurs

1.2



Gestion des ressources humaines

http://strategis.ic.gc.ca/sc_x/frndoc/managing_people.html?guides=f_man

Visitez la source d'information sur la gestion des ressources humaines, le recrutement, la santé et la sécurité au travail, le droit du travail, la formation et le perfectionnement des compétences, la rémunération et les avantages sociaux, l'entrepreneuriat, les renseignements sectoriels et beaucoup plus.

Source : Industrie Canada

http://strategis.ic.gc.ca/sc_x/frndoc/managing_people.html?guides=f_man

1.3



Board Handbook

<http://www.coco-net.org/docs/brdpackage0205.pdf>

Ce guide, en langue anglaise, aborde les concepts clés concernant les responsabilités d'un conseil d'administration. Il contient également des outils : un exemple des caractéristiques recherchées chez les administrateurs, un exemple de leurs fonctions, une auto-évaluation du fonctionnement du conseil d'administration, une liste d'éléments à considérer pour planifier les rencontres, de même qu'un exemple d'ordre du jour.

Cet outil, disponible en format pdf, a été développé par le Centre des organismes communautaires (COCO), un organisme provincial sans but lucratif, qui soutient le développement communautaire et le renforcement des organisations par son travail de développement et sa formation accessible basée sur la participation. Le COCo travaille principalement auprès des secteurs anglophone, bilingue et ethnoculturel.

Des documents de références sur le sujet (en anglais et en français) sont aussi proposés sur le site, de même que des adresses de sites web abordant des thèmes connexes. Vous pouvez la visiter à l'adresse suivante : <http://www.coco-net.org/docs/brdbiblio0205.pdf>.

Source : Centre des organismes communautaires (COCO)

2. Modèles d'organisation et modes de gestion

x

3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail

3.1



Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC)

http://www.hrcouncil.ca/council/index_f.cfm

Le RHSBC propose, sur son site Internet, des outils et des renseignements pratiques sur la gestion des ressources humaines adaptés aux besoins des organismes sans but lucratif.

Le Conseil des RH pour le secteur bénévole et communautaire a vu le jour au terme d'une étude de faisabilité qui a confirmé que, dans l'ensemble, le secteur était intéressé à entreprendre une démarche concertée quant aux questions concernant sa main-d'œuvre rémunérée. L'idée d'un Conseil sectoriel des ressources humaines au profit du secteur sans but lucratif a d'abord été lancée dans le cadre d'une étude des Réseaux canadiens de

recherche en politiques publiques effectuée en 1998. Elle a été reprise par les Fondations communautaires du Canada et Centraide Canada - United Way of Canada, qui ont collaboré à la réalisation du projet Développement des ressources humaines dans le secteur bénévole et communautaire (RHSBC), projet entrepris en 2002 dans le but de proposer au secteur des outils et des renseignements pratiques en gestion des RH.

Le site contient des outils, des liens vers des recherches portant sur les ressources humaines dans les organismes sans but lucratif, une liste des publications à venir, de même que des liens vers les sites Web d'organismes qui travaillent sur des thèmes relatifs à la gestion.

Le site contient entre autres « La boîte à outils pour la gestion des ressources humaines ». Celle-ci contient les sections suivantes :

Survol de la gestion des ressources humaines
Responsabilités en gestion des ressources humaines du conseil d'administration
La planification des ressources humaines
La planification de la relève

Loi sur l'emploi
Normes d'emploi
Lois sur les droits de la personnes
Lois sur la santé et la sécurité au travail

La dotation
Jeter les bases
Description de l'emploi
Le processus de recrutement
La sélection
L'embauche
L'orientation
Les relations d'emplois non conventionnelles

La gestion des personnes
La gestion du rendement
Le renvoi d'un employé
Les mesures disciplinaires
Les équipes de travail
Le milieu de travail intergénérationnel
La supervision
La reconnaissance des employés

Formation et développement professionnel
Les facteurs influant sur le travail et l'apprentissage dans les organismes à but non lucratif
Comment préparer votre organisme à la formation et au développement professionnel de ses employés
Vos employés : des apprenants adultes
La mise en œuvre d'un programme de formation et de développement professionnel

Politique et procédure de ressources humaines
Guide des politiques et procédures de ressources humaines
Politiques et de procédures concernant des sujets de RH d'intérêt commun
Rémunération et avantages sociaux
Milieu de travail

À ces sections s'ajoutent des outils et des modèles (description d'emploi, politique de ressources humaines, questions d'entrevue de sélection, etc.) pouvant être adaptés par les groupes.

Un glossaire des termes reliés au domaine de la gestion des ressources humaines est aussi disponible sur le site.

Le RHSBC offre également la possibilité de s'abonner à son bulletin courriel bimensuel sur son site Web.

Source : Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC)
http://www.hrcouncil.ca/council/index_f.cfm

3.2



Le milieu de travail intergénérationnel

http://www.hrcouncil.ca/people/pg006_f.cfm

Le recrutement et la fidélisation de bons employés exigent que vous répondiez à leurs besoins et à leurs attentes et que vous compreniez ce qui les motive. Les besoins et les attentes des employés varient selon les individus. Ils tiennent aussi à de nombreux facteurs, dont la génération d'appartenance des employés. À l'heure actuelle, on trouve dans nos milieux de travail des gens de différentes générations - chaque génération ayant sa propre vision du monde, ses propres attentes et ses propres besoins.

Comment savoir combler les besoins et les attentes des jeunes travailleurs, des employés à mi-carrière et des employés plus âgés? Voilà des questions auxquelles le site du Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC) apporte des éléments de réponse.

Source : Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC)
http://www.hrcouncil.ca/council/index_f.cfm

4. L'individu au sein de l'organisation et la dynamique de groupe

x

5. Conflits et gestion de conflits

x

