

INSTITUT
SAINE
GESTION

SAINE GESTION ET CADRE DE GESTION

TOUT CE QUE VOUS AVEZ TOUJOURS VOULU SAVOIR SUR LA SAINE GESTION
MAIS N'AVEZ JAMAIS OSÉ DEMANDER

Volet 1

Introduction au concept de Saine Gestion

Version revue et corrigée du 1^{er} avril 2010 par DeVeaux Brault & Associés

INSTITUT
SAINE
GESTION

SAINE GESTION



TOUT CE QUE VOUS AVEZ TOUJOURS VOULU SAVOIR SUR LA SAINTE GESTION MAIS VOUS N'AVEZ JAMAIS OSÉ DEMANDER.

Volet 1 : introduction au concept

Plus que jamais, les administrateurs de sociétés et les gestionnaires professionnels seront dans les prochaines années confrontés à l'imputabilité et à la reddition de compte. En fait, les gestionnaires, doivent désormais démontrer une Saine Gestion des biens et ressources qui leur sont confiés. Depuis 20 ans, l'Ordre des administrateurs agréés du Québec développe et collige les principes Saine Gestion généralement reconnus.

L'actuelle présentation a été retravaillée et largement enrichie pour l'INSTITUT DE SAINTE GESTION et nous l'avons répartie en trois volets spécialisés portant sur l'introduction au Concept de Saine Gestion, puis sur son application à travers le Cadre de gestion© et l'Audit de Saine Gestion©.

Par conséquent, ce premier volet traite principalement du concept de Saine Gestion et du modèle de Saine Gestion de façon simple et visuelle. Nous vous invitons à prendre connaissance du concept, à transmettre ce document à vos collègues et à nous faire part de tout commentaire ou toute question.

Bernard Brault, F.Adm.A., F.CMC

Institut de Saine Gestion

Cadre de gestion© Deveaux Brault et associés

l'Audit de Saine Gestion©. Ordre des Administrateurs Agréés du Québec

INSTITUT
SAINTE
GESTION

SAINTE GESTION
ET CADRE DE GESTION



Volet 1 : Introduction au concept de Saine Gestion :

Bonjour, je suis votre guide pour cette présentation. Je vais vous accompagner à travers les prochaines pages pour vous permettre de comprendre ce qu'est le concept de Saine Gestion de l'ISG et les principes fondamentaux de l'OAAQ.

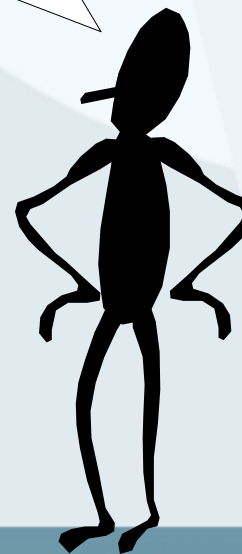
Pour en savoir plus : deux autres présentations vous sont disponibles :

Volet 2 : Le cadre de Saine Gestion

Volet 3 : L'audit de Saine Gestion®

Audit de Saine Gestion® est une marque déposée de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec

Cet acte professionnel permet aux Administrateurs agréés dûment formés à cet effet d'émettre une opinion de conformité d'une pratique de gestion ou d'un cadre de gestion conforme aux principes de Saine Gestion généralement reconnus



SAINE GESTION
ET CADRE DE GESTION



Voici les points que nous
allons voir ensemble.

Table de la présentation

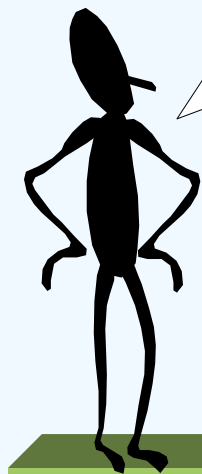
1. Le concept de Saine Gestion
2. Le modèle de Saine Gestion
3. Les principes de Saine Gestion de l'OAAQ
4. Quelques éléments d'application de la Saine Gestion



1. Le concept de Saine Gestion

Le concept de Saine Gestion a vu le jour à la fin des années 1980. Issu tout d'abord de la volonté de créer un cadre conceptuel de la pratique des Adm.A., le concept s'est développé pour atteindre aujourd'hui un niveau d'application très élaboré dans le cadre de l'ISG:

- Un cadre de gestion pour le gestionnaire, qui explique le quoi faire et le comment faire dans son quotidien professionnel
- Une méthode auto diagnostique de la conformité du cadre de gestion aux principes de Saine Gestion généralement reconnus.
- Un Audit de Saine Gestion® qui permet une véritable vérification des pratiques de gestion d'une organisation.



PSGGR



1. Le concept de Saine Gestion

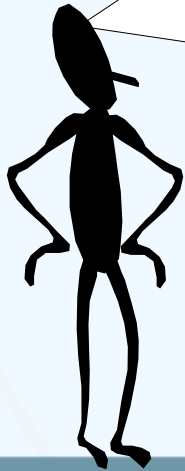
Le concept de Saine Gestion est une représentation philosophique des caractères spécifiques qui définissent l'utilisation du vocable « saine » devant l'activité de « gestion ».

Le concept est par conséquent légitime dans un contexte où la notion de confiance est nécessaire pour l'exercice de la profession.

Le concept de Saine Gestion repose essentiellement sur deux piliers :

- Les obligations légales et civiles du gestionnaire dans une société de droits et ,
- Les éléments éthiques d'une société civilisée.

Ce sont les origines de l'obligation à laquelle s'imposent les gestionnaires pour exercer la saine gestion.

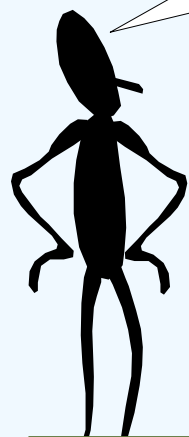


SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



1. Le concept de Saine Gestion

Quels sont les objectifs que visaient l'OAAQ lorsque l'élaboration et l'articulation du concept et des principes de Saine Gestion ont été entrepris ?



PSGGR

- Établir des conventions de pratiques en gestion
- Articuler un vocabulaire commun pour décrire des situations ou des pratiques de gestion autrement difficiles à cerner.
- Encadrer la profession pour la protection du public



2. Le modèle de Saine Gestion

On entend par modèle de Saine Gestion le moyen de représenter et d'appliquer au quotidien la Saine gestion.

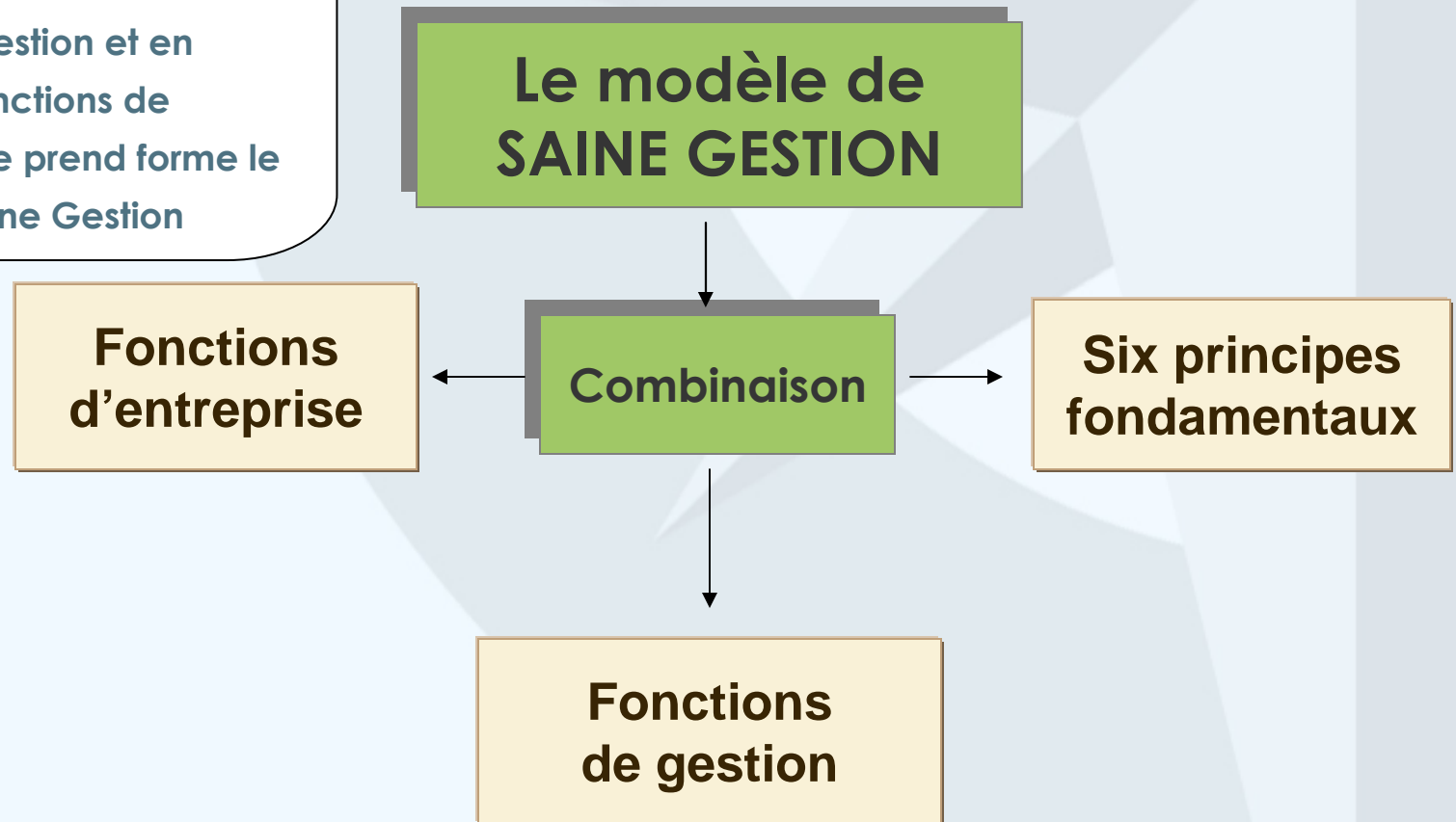
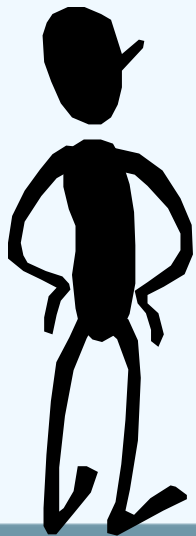
Le modèle s'articule autour des Principes Fondamentaux de l'OAAQ :
Transparence, Continuité, Efficience, Équilibre, Équité, Abnégation, et du PODCC classique : Planification, Organisation, Direction, Contrôle, Coordination.

Le modèle se développe autours de ces combinaisons et exprime sous une forme juri- administrative : « Les principes de saine gestion généralement reconnus. (PSGGR). »



2. Le modèle de Saine Gestion

C'est donc en combinant les principes fondamentaux aux fonctions de gestion et en ajoutant les fonctions de l'entreprise que prend forme le modèle de Saine Gestion



LES RÈGLES DE L'ART

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DU SYSTÈME (MODÈLE) DE SAINTE GESTION



DEVEAUX BRAULT & ASSOCIÉS INC.
CONSEIL EN GESTION

Principes fondamentaux

- 1 TRANSPARENCE
- 2 CONTINUITÉ
- 3 EFFICIENCE
- 4 ÉQUILIBRE
- 5 ÉQUITÉ
- 6 ABNÉGATION

Fonctions de gestion

PLANIFIER 7	Planifier en tenant compte de la Transparence 8	Planifier en tenant compte de la Continuité 9	Planifier en tenant compte de la Efficience 10	Planifier en tenant compte de l' Équilibre 11	Planifier en tenant compte de l' Équité 12	Planifier en tenant compte de l' Abnégation 13
ORGANISER 14	Mettre en place des processus en tenant compte de la Transparence 15	Mettre en place des processus en tenant compte de la Continuité 16	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Efficience 17	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équilibre 18	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équité 19	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Abnégation 20
DIRIGER 21	Prise de décision en tenant compte de la Transparence 22	Prise de décision en tenant compte de la Continuité 23	Prise de décision en tenant compte de l' Efficience 24	Prise de décision en tenant compte de l' Équilibre 25	Prise de décision en tenant compte de l' Équité 26	Prise de décision en tenant compte de l' Abnégation 27
CONTRÔLER 28	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Transparence 29	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Continuité 30	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Efficience 31	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équilibre 32	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équité 33	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Abnégation 34
COORDONNER 35	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Transparence 36	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Continuité 37	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Efficience 38	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équilibre 39	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équité 40	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Abnégation 41

Voici une représentation pratique du modèle de Saine Gestion que l'on appelle aussi la **grille de Saine Gestion**. On remarque la combinaison des principes fondamentaux avec les fonctions de gestion



- FONCTION D'ENTREPRISE : MARKETING
- DIVISION OU SERVICE
- FONCTION PRODUCTION
- FONCTION R&D

2. En bref : Concept et modèle de Saine Gestion

Ici on discute des origines de l'obligation du gestionnaire

Le concept de SAINE GESTION

Ici on parle d'encadrer la pratique de la profession de gestion

Le modèle de SAINE GESTION

Quelle est la différence entre le concept et le modèle de Saine Gestion ?

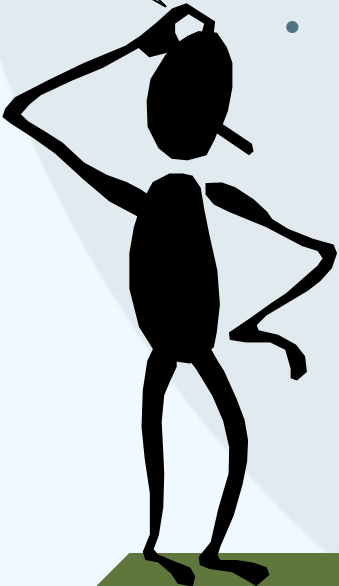


**SAINE GESTION
ET CADRE DE GESTION**



3. Les principes de Saine Gestion

PSGGR ! Qu'est-ce que c'est ?



- Principes de Saine Gestion
Généralement Reconnus



SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



3. Les principes de Saine Gestion



PSGGR

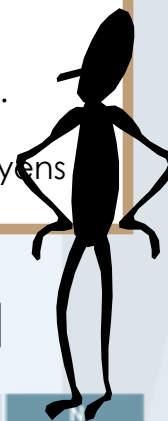
SAINTE GESTION
ET CADRE DE GESTION



3. Les principes de Saine Gestion

le concept	le discours	le quotidien
Transparence	...celui qui est investi d'un pouvoir doit rendre compte de ses actes (PSGGR 2.2.1)	La cage de verre La reddition de comptes L'imputabilité
Continuité	...l'organisation doit survivre à ceux qui la gèrent... (PSGGR 2.3.2)	Prévoir la passation des pouvoirs Documentation et dossiers Mécanisme de résolution de conflits
Effcience	Conscient que toute ressource est limitée, l'administrateur doit chercher systématiquement à utiliser au minimum les ressources pour atteindre les résultats optimums...(PSGGR 2.4.2)	Adéquation des moyens Toute ressource est limitée... surtout celle des autres... Efficacité et économie des moyens

Voici les trois premiers principes



3. Les principes de Saine Gestion

le concept	le discours	le quotidien
Équilibre	...l'administrateur doit éviter l'inadéquation des moyens aux résultats (PSGGR 2.6.3)	Évaluer avec discernement l'importance, la matérialité et la pertinence de l'instauration et l'application des PSGGR dans l'organisation
Équité	Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, la durée de la période de probation, de formation, de mutation... (PSGGR 2.6.3)	Charte des droits, conditions justes d'emploi, discrimination, embauche, chance égale
Abnégation	...renoncer à tout avantage ou intérêt personnel autre que ce qui lui est contractuellement ou explicitement accordé... (PSGGR 2.7.1)	Conflit d'intérêts, les cadeaux octroyés ou reçus, Rémunération, contrats et comptes de dépenses

Et les trois derniers



LES RÈGLES DE L'ART

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DU SYSTÈME (MODÈLE) DE SAINTE GESTION

Par exemple, regardons ce qu'il y a dans cette petite case numéro 23 : **DIRECTION ET CONTINUITÉ**

		Principes fondamentaux					
		1 TRANSPARENCE	2 CONTINUITÉ	3 EFFICACITÉ	4 ÉQUILIBRE	5 ÉQUITÉ	6 ABNÉGATION
Fonctions de gestion	PLANIFIER 7	Planifier en tenant compte de la Transparence 8	Planifier en tenant compte de la Continuité 9	Planifier en tenant compte de l' Efficacité 10	Planifier en tenant compte de l' Équilibre 11	Planifier en tenant compte de l' Équité 12	Planifier en tenant compte de l' Abnégation 13
	ORGANISER 14	Mettre en place des processus en tenant compte de la Transparence 15	Mettre en place des processus en tenant compte de la Continuité 16	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Efficacité 17	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équilibre 18	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équité 19	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Abnégation 20
	DIRIGER 21	Prise de décision en tenant compte de la Transparence 22	Prise de décision en tenant compte de la Continuité 23	Prise de décision en tenant compte de l' Efficacité 24	Prise de décision en tenant compte de l' Équilibre 25	Prise de décision en tenant compte de l' Équité 26	Prise de décision en tenant compte de l' Abnégation 27
	CONTRÔLER 28	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Transparence 29	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Continuité 30	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Efficacité 31	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équilibre 32	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équité 33	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Abnégation 34
	COORDONNER 35	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Transparence 36	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Continuité 37	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Efficacité 38	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équilibre 39	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équité 40	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Abnégation 41

FONCTION D'ENTREPRISE : MARKETING
DIVISION OU SERVICE
FONCTION PRODUCTION
FONCTION R&D

Psggr

4.9 DIRECTION ET CONTINUITÉ

Hommes

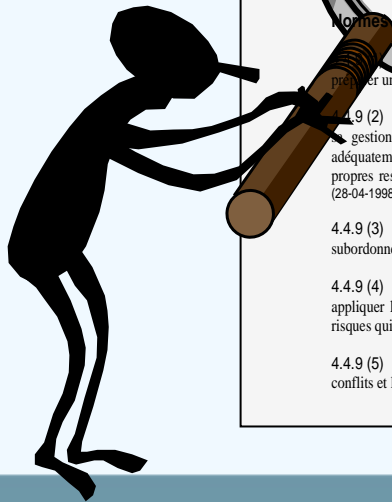
L'administrateur doit rendre compte de la continuité de sa gestion et préparer une éventuelle passation des pouvoirs. (28-04-1998; 05-05-2002)

4.4.9 (2) L'administrateur doit assurer la survie de son organisation au-delà de sa gestion. Il doit faire en sorte que ses principaux aides et assistants soient adéquatement préparés pour assurer l'exécution des tâches et la prise en charge de ses propres responsabilités d'administrateur pendant son absence ou suite à son départ. (28-04-1998)

4.4.9 (3) L'administrateur doit assurer la passation des pouvoirs auprès de ses subordonnés dans le cas d'une absence ou d'un départ. (28-04-1998; 09-04-1999)

4.4.9 (4) L'administrateur doit, pour assurer la survie de son organisation, appliquer les mécanismes de résolution de conflit appropriés et proportionnels aux risques qui y sont associés. (28-04-1998; 09-04-1999)

4.4.9 (5) L'administrateur doit utiliser les mécanismes visant la résolution de conflits et la prévention de l'interruption des activités de l'organisation. (09-04-1999)



SAINTE GESTION
ET CADRE DE GESTION





4.4.9 DIRECTION ET CONTINUITÉ

Normes

4.4.9 (1) L'administrateur doit rendre compte de la continuité de sa gestion et préparer une éventuelle passation des pouvoirs. (28-04-1998; 05-05-2002)

4.4.9 (2) L'administrateur doit assurer la survie de son organisation au-delà de sa gestion. Il doit faire en sorte que ses principaux aides et assistants soient adéquatement préparés pour assurer l'exécution des tâches et la prise en charge de ses propres responsabilités d'administrateur pendant son absence ou suite à son départ. (28-04-1998)

4.4.9 (3) L'administrateur doit assurer la passation des pouvoirs auprès de ses subordonnés dans le cas d'une absence ou d'un départ. (28-04-1998; 09-04-1999)

4.4.9 (4) L'administrateur doit, pour assurer la survie de son organisation, appliquer les mécanismes de résolution de conflit appropriés et proportionnels aux risques qui y sont associés. (28-04-1998; 09-04-1999)

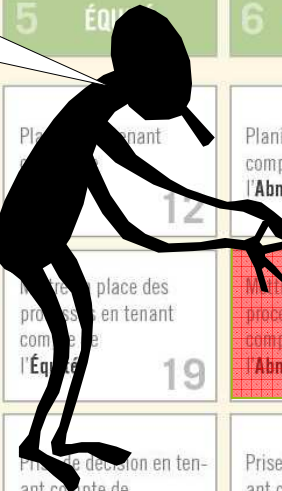
4.4.9 (5) L'administrateur doit utiliser les mécanismes visant la résolution de conflits et la prévention de l'interruption des activités de l'organisation. (09-04-1999)



Prenons un autre exemple : Qu'y-a-t-il dans cette petite case numéro 20 : ORGANISATION ET ABNÉGATION ?

	1 TRANSPARENCE	2 CONTINUITÉ	3 EFFICIENCE	4 ÉQUILIBRE	5 ÉQUITÉ	6 ABNÉGATION
PLANIFIER 7	Planifier en tenant compte de la Transparence 8	Planifier en tenant compte de la Continuité 9	Planifier en tenant compte de l' Efficienc e 10	Planifier en tenant compte de l' Équilibre 11	Planifier en tenant compte de l' Équité 12	Planifier en tenant compte de l' Abnégation 13
ORGANISER 14	Mettre en place des processus en tenant compte de la Transparence 15	Mettre en place des processus en tenant compte de la Continuité 16	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Efficienc e 17	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équilibre 18	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Équité 19	Mettre en place des processus en tenant compte de l' Abnégation 20
DIRIGER 21	Prise de décision en tenant compte de la Transparence 22	Prise de décision en tenant compte de la Continuité 23	Prise de décision en tenant compte de l' Efficienc e 24	Prise de décision en tenant compte de l' Équilibre 25	Prise de décision en tenant compte de l' Équité 26	Prise de décision en tenant compte de l' Abnégation 27
CONTRÔLER 28	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Transparence 29	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de la Continuité 30	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Efficienc e 31	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équilibre 32	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Équité 33	Vérifier le respect des politiques en tenant compte de l' Abnégation 34
COORDONNER 35	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Transparence 36	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de la Continuité 37	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Efficienc e 38	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équilibre 39	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Équité 40	Coordonner le fonctionnement des processus en tenant compte de l' Abnégation 41

FONCTION D'ENTREPRISE : MARKETING
DIVISION OU SERVICE
FONCTION PRODUCTION
FONCTION R&D



Psggr

4.3.4 ORGANISATION ET ABNÉGATION

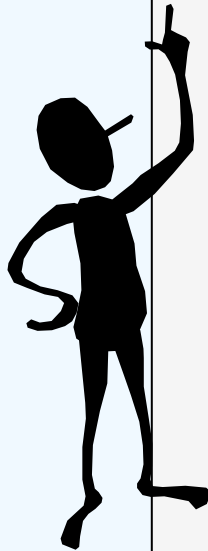
Normes

4.3.4 (1) L'administrateur qui a le pouvoir d'obtenir et d'affecter des ressources de l'organisation doit mettre en place des processus, politiques et moyens afin que les ressources de l'organisation ne servent pas à des fins personnelles autres que celles qui sont explicitement définies. (28-04-1998; 05-05-2002)

4.3.4 (2) L'administrateur doit mettre en place des processus, politiques et moyens afin que soient divulgués et communiqués les intérêts potentiels de conflits d'intérêts du personnel. (28-04-1998; 05-05-2002)

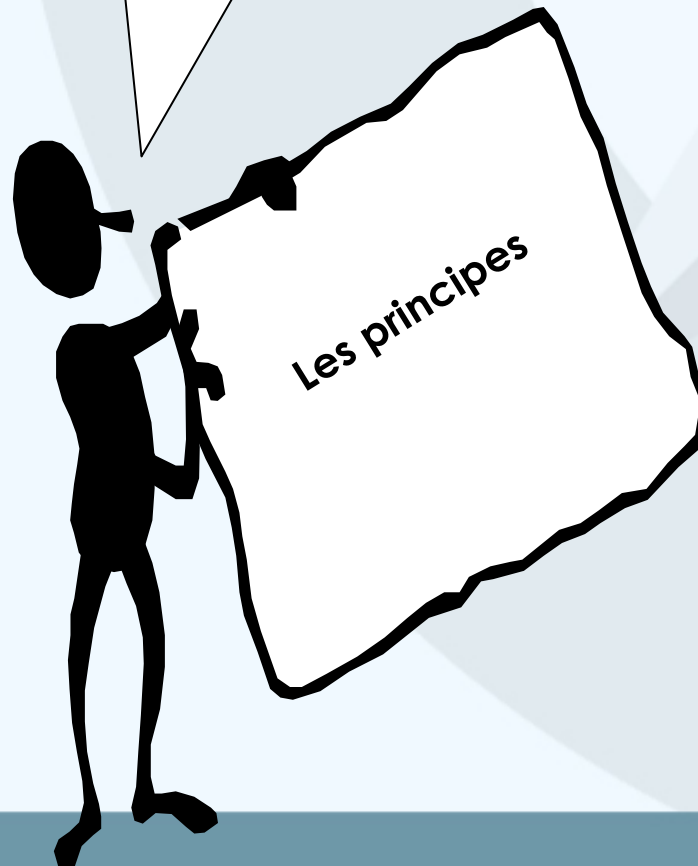
4.3.4 (3) L'administrateur doit mettre en place des processus, politiques et moyens afin que chacun des membres de son personnel, qui jouit de l'exercice de pouvoirs discrétionnaires, dévoile tous ses intérêts financiers ou personnels de même que ceux de sa famille immédiate (tel que défini au paragraphe 1.2 (5.1)) pouvant affecter les termes de son travail ou de ses fonctions. (28-04-1998; 05-05-2002)

4.3.4 (4) L'administrateur doit mettre en place des politiques et mécanismes qui encadrent ou interdisent certaines pratiques touchant particulièrement les avantages, cadeaux (tel que défini dans le présent chapitre) et gratifications qui peuvent être offerte aux administrateurs, cadres et employés de l'organisation



3. Les principes de Saine Gestion

Reprenons chaque principe plus en détail.



**SAINE GESTION
ET CADRE DE GESTION**



Principe fondamental de TRANSPARENCE

- Principe de **relation** parce qu'il régit la relation entre le mandant et le mandataire

Thématique

Ligne directrice et interprétative

1- Reddition de comptes

- Mandant et conseil d'administration
- Cage de verre
- Imputabilité

2- Communication et rétention de l'information

- Rendre l'information accessible
- Prévention des conflits

2.1 Limite de la transparence :

- Dans la mesure où le mandant le permet et qu'il n'en subit aucun préjudice

3- Divulgarion

- Intérêts propres, financiers ou personnels
- Famille immédiate

« [...] divulguer à son mandant tous ses intérêts propres, financiers ou personnels » (art. 2.2-5 PSGGR)

« Celui qui est investi d'un pouvoir doit rendre compte de ses actes à son auteur » (art. 2.2-1 PSGGR)

« Qualité de ce qui laisse paraître la réalité tout entière, sans qu'elle ne soit altérée ou biaisée » (art. 2.2-1 PSGGR)

« [...] la transparence implique de rendre l'information accessible aux tiers » (art. 2.2-4 PSGGR)



Principe fondamental de la CONTINUITÉ

- Principe **dynamique** parce qu'il est lié à l'évolution et au changement dans une vision à long terme de l'organisation

Thématique

Ligne directrice et interprétative

1- Continuité de l'organisation, de sa mission et de son patrimoine

- Gestion du succès à long terme
- Prévention des conflits
- Stratégie et vision à long terme
- Protection du patrimoine
- Plan de remplacement des infrastructures
- Plan de renouvellement des actifs

2- Continuité de la gestion

- Mandat de gestion
- Préparation de la relève
- Formation de la relève
- Passation des pouvoirs
- Documents et tenue de dossiers

« L'organisation doit survivre à ceux qui la gèrent » (art. 2.3-2 PSGGR)



Principe fondamental de l'EFFICIENCE

- Principe **hybride** qui touche à la fois les concepts d'efficacité et d'économie des moyens

Thématique

Ligne directrice et interprétative

Principe qui guide tant les aspects monétaires que les aspects à caractère moins tangible faisant partie du patrimoine de l'organisation.

1- Aspects monétaires

- Ressources limitées
- Recherche systématique de l'économie des moyens
- Responsabilité et préjudice des mandants
- Responsabilité environnementale

2- Aspects non monétaires

- Ressources et capacités humaines limitées
- Utilisation des ressources au détriment des tiers et subalternes
- Responsabilité environnementale
- Recherche systématique de l'économie des moyens
- Responsabilité et préjudice des mandants



Principe fondamental de l'ÉQUILIBRE

➤ Principe de **comportement** et d'application des autres principes fondamentaux

Thématique

Ligne directrice et interprétative

Principe déterminant pour le comportement de l'individu dans l'établissement de la pertinence et de la matérialité des événements. « in medio stat virtus »

1- **Comportement**

- Choix des moyens pour les objectifs
- Choix des moyens en fonction des ressources disponibles
- Moyens extrêmes et inappropriés
- Répartition et équilibre du pouvoir

2- **Application des principes de Saine Gestion**

- *Transparence* et ses limites
- *Continuité* et choix entre moyen et long terme
- *Efficience*, efficacité et économie
- *Équité*, raisonnable et application
- *Abnégation*, conflit potentiel, divulgation



Principe fondamental de l'ÉQUITÉ

➤ Principe qui touche le gestionnaire dans son comportement quotidien

Thématique

Ligne directrice et interprétative

Principe qui vise le traitement juste et égal dans l'embauche, dans l'emploi et le climat de travail.

1- **Embauche :**

- Infraction pénale
 - Embauche, apprentissage
 - Durée de la période de probation
- Nonobstant
 - Articles 2.6-6 et 2.6-7

2- **Emploi :**

- Conditions d'emploi
 - Établissement de catégories ou classifications
 - Congédiement
- Nonobstant
 - Articles 2.6-6 et 2.6-7

3- **Climat de travail :**

- Intimidation et humiliation liées à la discrimination
- Harcèlement psychologique et physique
- Éthique



Principe fondamental de l'ABNÉGATION

- Principe de **comportement** qui balise la conduite et évite le conflit d'intérêts d'un administrateur dans l'exercice de ses fonctions

Thématique

Ligne directrice et interprétative

Principe qui consiste à se dévouer à la protection des ressources et à la sauvegarde du patrimoine de l'entreprise ou de l'organisation qu'il gère.

1- Subordination des intérêts de l'administrateur à ceux de l'organisation

- Subordination des intérêts

2- Rémunération et avantages conférés aux gestionnaires

- Ententes de rémunération
- Descriptions des droits et avantages

3- Notion de conflit d'intérêts

- Évaluation des intérêts et occupation d'un poste
- Divulcation des intérêts conflictuels
- Cadeaux et avantages reçus



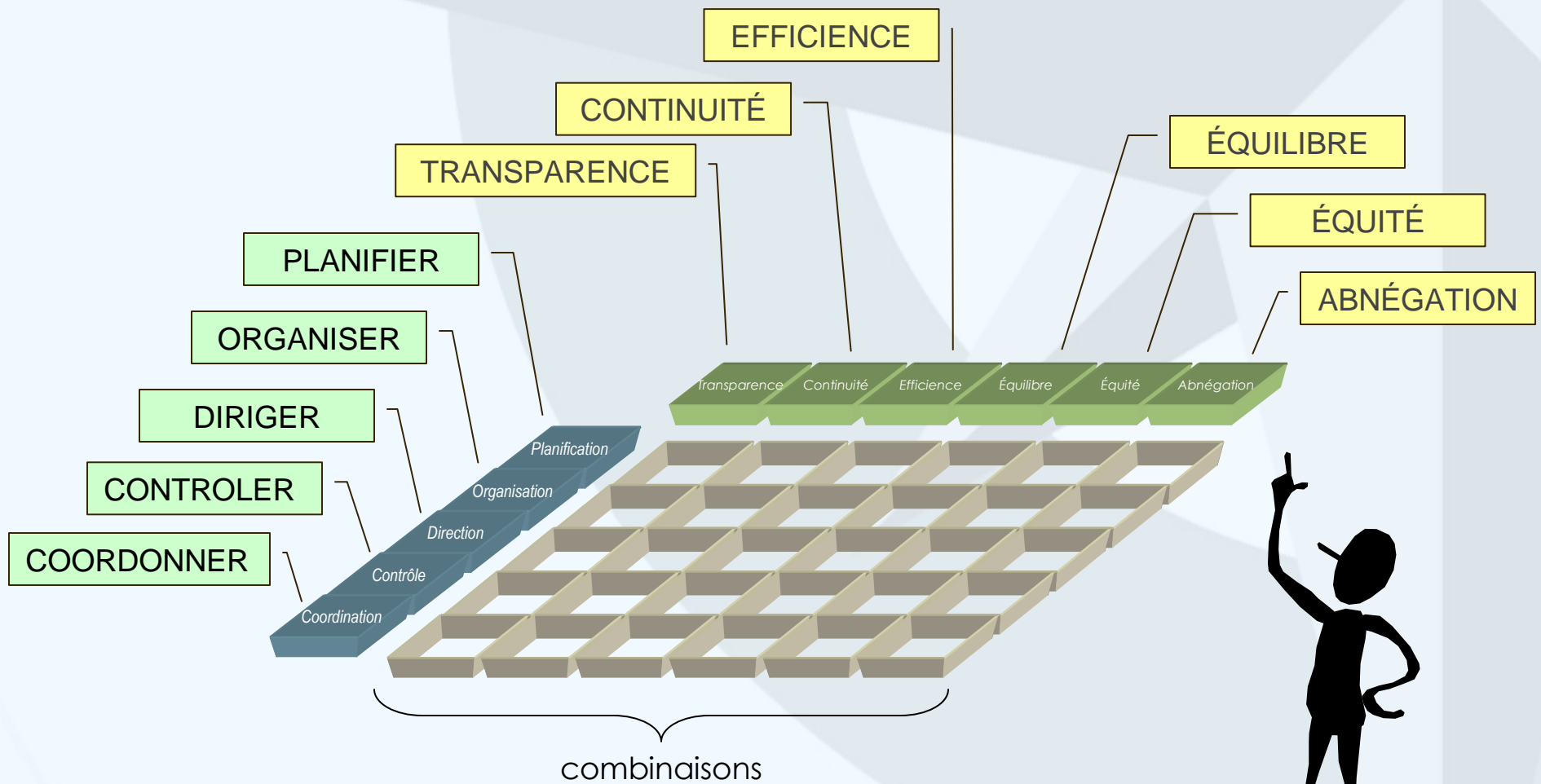
4. Application du modèle



SAINE GESTION
ET CADRE DE GESTION

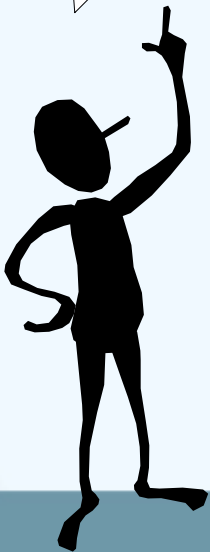
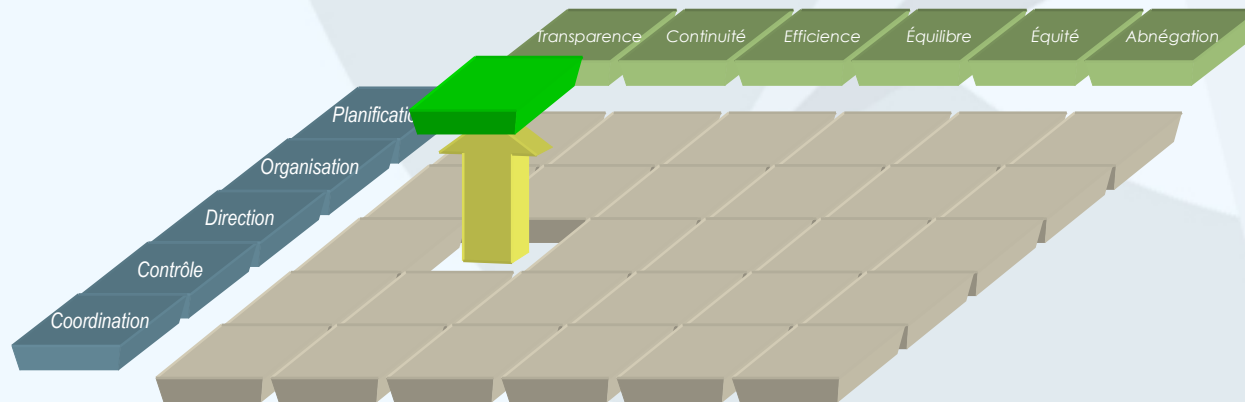


4. Application du modèle



4. Application du modèle

On peut aussi s'attarder plus précisément à l'analyse d'une case.
par exemple : au processus de direction en tenant compte de la continuité



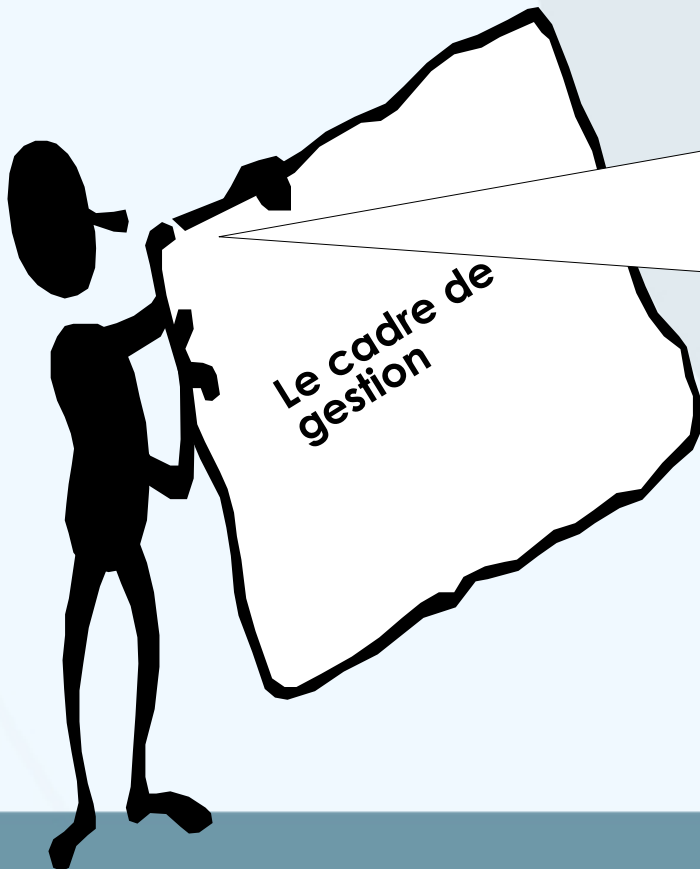
SAINTE GESTION
ET CADRE DE GESTION



4. Application du modèle – le cadre de gestion

Dans le domaine de la gestion, le cadre de gestion est aux professionnels de la gestion ce que le système d'informations comptables est aux comptables.

Mais qu'est-ce qu'un cadre de gestion ?
C'est le quoi faire et le comment faire pour exercer la saine gestion



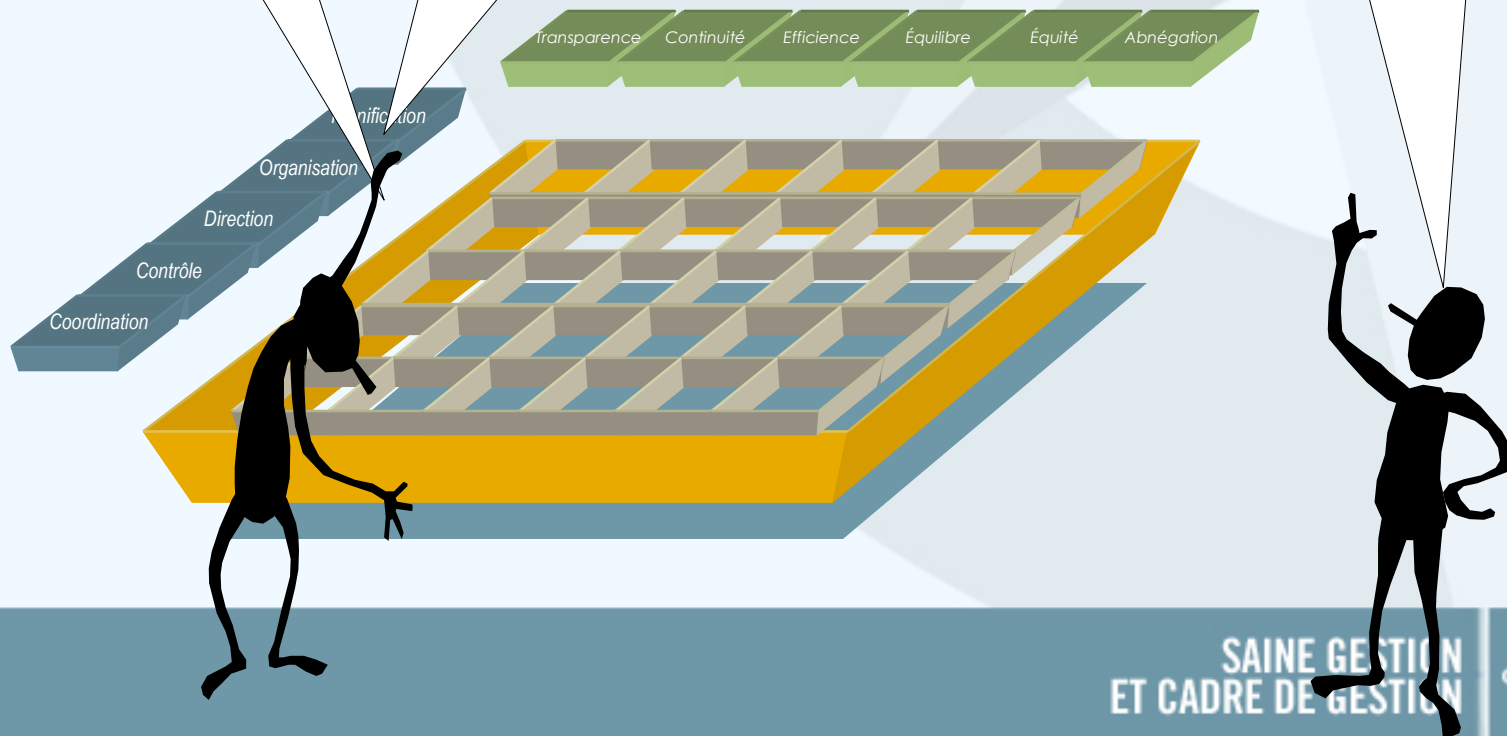
4. Application du modèle – le cadre de gestion

Quoi faire et comment faire !

Un cadre de gestion est un espace délimité.

Dans lequel évolue la gestion d'une organisation

Sur cet espace de gestion, on superpose le modèle de Saine Gestion, et on indique le QUOI faire et le COMMENT faire !



SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



ORGANISATION ET ABNÉGATION

case
20

Identification
de la
combinaison
du principe
fondamental
avec la
fonction de
gestion

Actions à prendre :

Mettre en place un code de comportements selon des règles éthiques comprenant :

- a) règles sur les conflits d'intérêts
- b) règles sur le comportement envers les usagers, les fournisseurs et les collègues
- c) règles de confidentialité
- d) règles de loyauté, diligence et bonne foi
- e) clause de criminalité, fraude et autres infractions au code civil

Mettre en place une politique de cadeaux et autres avantages

Mettre en place et réviser annuellement une politique de divulgation d'intérêts personnels et pécuniaires

- a) Établir un formulaire « à remplir » de déclaration d'intérêt personnel et pécuniaire
- b) Établir un formulaire « à remplir » de déclaration de conflit d'intérêts potentiel ou réel

Mettre en place une politique de compte de dépenses concernant en particulier :

- a) règles de remboursement des dépenses
- b) frais de déplacement
- c) frais d'hébergement et de repas
- d) frais de représentation
- e) frais discrétionnaires
- f) règles d'utilisation de cartes de crédit

Mettre en place une politique précisant les limites de l'utilisation des biens de l'organisation à des fins personnels, par exemple :

- a) Internet, matériel informatique, matériel roulant, matériel et fourniture de bureau
- b) utilisation des locaux à des fins personnels

Établir une politique d'embauche clarifiant la rémunération et autres avantages des dirigeants

- a) Règles dans le contrat du directeur général
- b) Règle à inclure dans le contrat des employés et autres personnes responsables

Identification
de la section
par rapport
aux 41 cases
du modèle de
Saine Gestion.

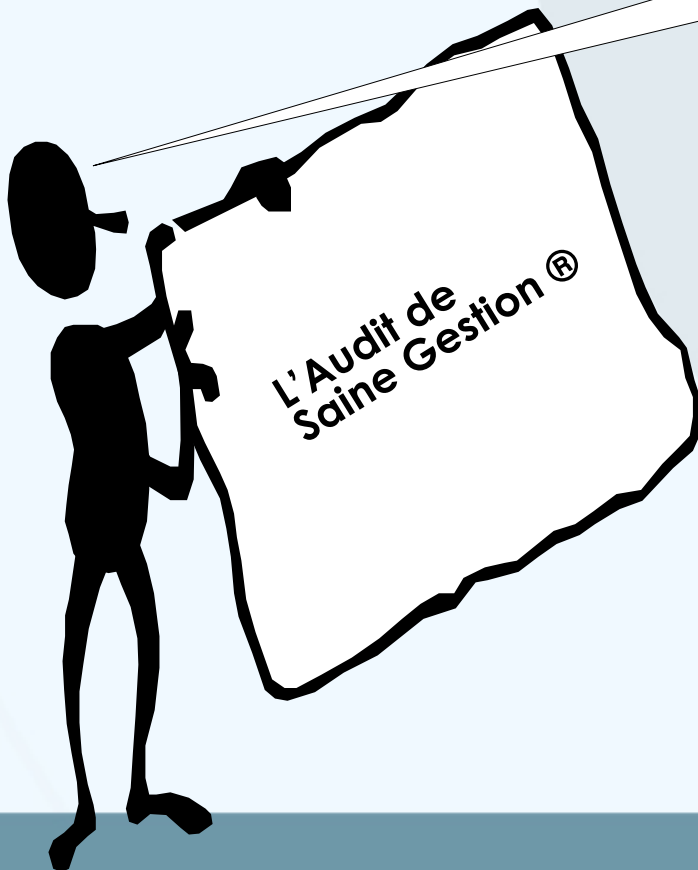
Directives
concernant les
actions à
prendre.
Le quoi faire !

Directives du
comment faire
au premier
niveau



4. Application du modèle – L'Audit de Saine Gestion®

L'Audit de Saine Gestion est essentiellement
une vérification du cadre de gestion.

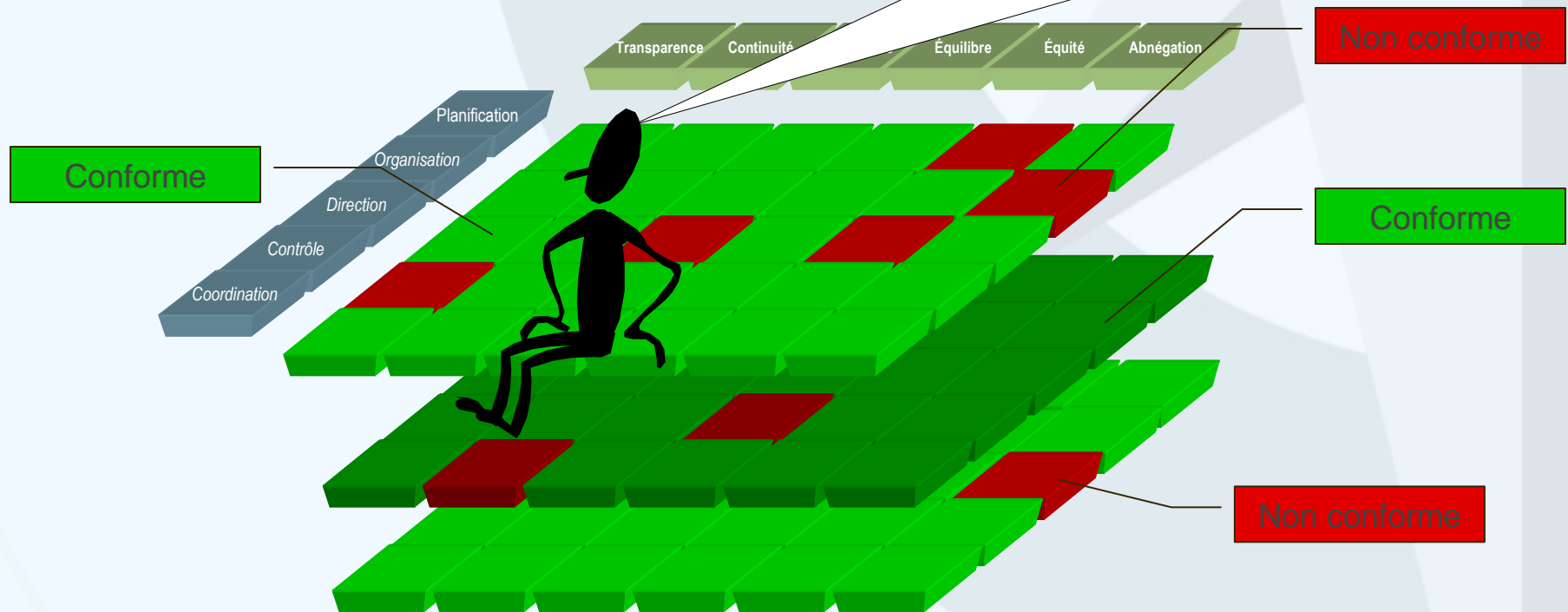


SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



4. Application du modèle – L'Audit de Saine Gestion®

Par analyse de conformité, chaque situation de gestion, pratique de gestion ou décision sont analysées et jugées conformes ou non conformes par rapport aux PSGGR.



SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



4. Application du modèle – L'Audit de Saine Gestion®

Comment on évalue la conformité globale de l'organisation ?

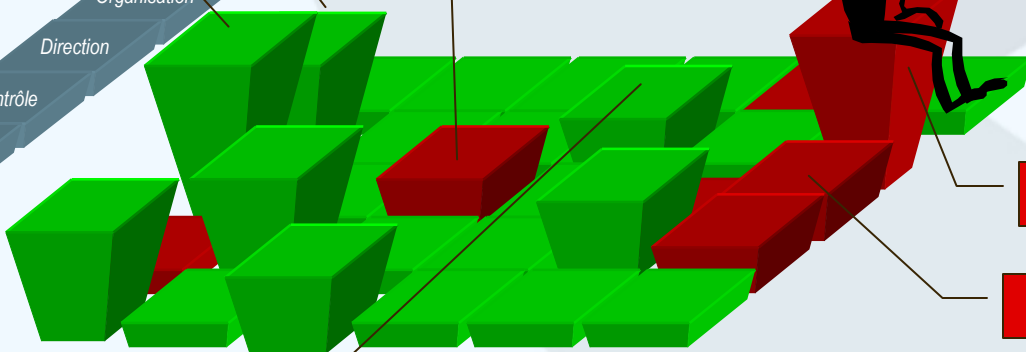
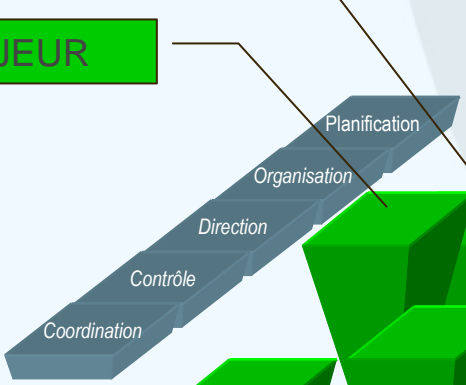
IMPORTANT

MAJEUR



MINEUR

MODÉRÉ

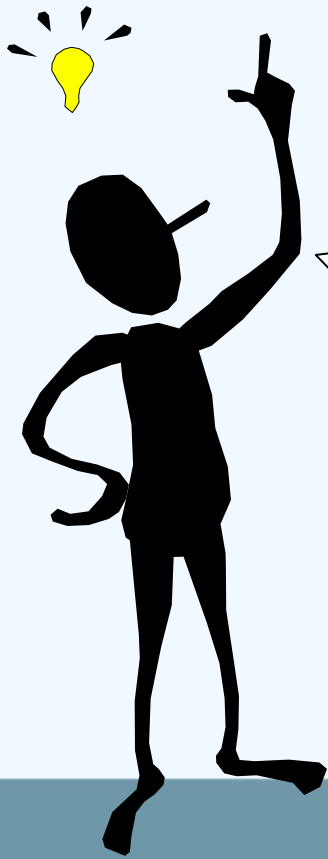


En accordant à chaque pratique et acte un niveau d'incidence, c'est-à-dire une importance relative par rapport à la capacité de répondre à la mission et de faire face aux enjeux de l'organisation.

MAJEUR

MODÉRÉ





Voilà, maintenant je comprends le concept et le modèle de Saine Gestion.

- La Saine Gestion permet d'orienter, de clarifier et de structurer votre gestion selon des valeurs et principes reconnus. Elle vous permet ainsi d'établir une confiance réciproque entre les membres de l'équipe de gestion et les autres intervenants.
- Sans toutefois limiter le gestionnaire, l'application de ces principes assure, entre autres, une protection de l'apport des investisseurs, en plus d'enrichir la confiance que l'organisation inspire aux yeux des tiers.
- L'organisation démontre qu'elle dispose des préalables essentiels à sa viabilité économique.
- D'autre part, contrairement aux autres approches de gestion, la Saine Gestion est vérifiable, mesurable et adaptable en fonction de la réalité quotidienne de l'organisation.

SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION

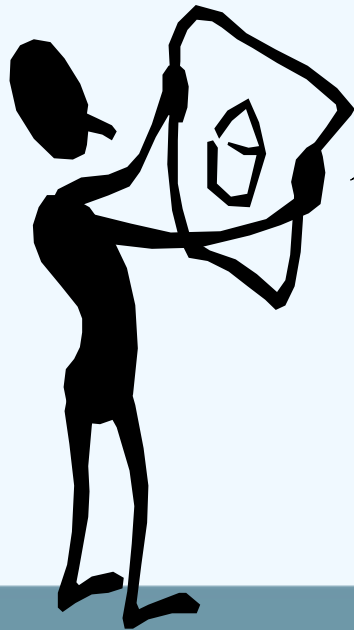


Pour en savoir plus :

Deux autres présentations vous sont disponibles:

Volet 2 : Le cadre de saine gestion

Volet 3 : L'audit de Saine Gestion®



SAINES GESTION
ET CADRE DE GESTION



Pour des renseignements concernant:

- la formation « *Exercer la Saine Gestion* » de l'ISG,
- le livre « *Exercer la Saine Gestion* » et « *Le cadre de Saine Gestion* »

Communiquez avec l'ISG au 514.286.1376

INSTITUT
**SAINE
GESTION**

Pour faire part de vos commentaires ou pour obtenir toute autre information, communiquez avec M. Bernard Brault, F. Adm.A. CMC à l'adresse suivante:

info@sainegestion.org

Voilà qui met fin à cette présentation. J'espère que vous avez apprécié. À bientôt!

