



**Procès-verbal de la 130^e réunion tenue le samedi, le 17 novembre 2018
au secrétariat de MCQRFC ou par Zoom pour certain-e-s administrateurs**

Étaient présents : Mesdames Louise Hébert-Saindon et Huguette Lapointe-Plante
Messieurs, Jacques Boyer, Michel Boyer o.f.m., Giraud Ekanmian, Yvon R. Théroux, Pierre Therrien.

N. B. Quorum depuis l'assemblée générale du 6 mai 2017 : 4 membres sur 7; idem pour la majorité absolue pour tout vote.

130.00 Lecture d'un texte spirituel : Choix et lecture par Louise Hébert-Saindon

130.01 Approbation de l'ordre du jour de la 130^e réunion du c.a. avec ou sans ajout (s):

SANS AJOUT

Proposée ...Michel Boyer..... Appuyé(e) par...Jacques Boyer.....

Vote : Pour : _____ Contre : _____ Abstention : _____ Unanimité : _____ x _____

130.02 Adoption du procès-verbal (PV) de la 129^e réunion du c.a.

La réunion s'est tenue le **mardi 25 septembre 2018**; le document a déjà été corrigé au plan linguistique et révisé pour la conformité des propos rapportés.

Proposée par ...Huguette Plante...appuyé(e) par ...Giraud Ekanmian

Vote : Pour : _____ Contre : _____ Abstention : _____ Unanimité : _____ x _____

130.03 Les suites au procès-verbal de la 129^e réunion

130.03.1 Cf. : **129.2.2 Clarifier les rôles et responsabilités pour notre coordonnateur.** Sa démission a accéléré la réflexion de plusieurs administrateurs. Actuellement, les tâches qui suivent, suffiraient :

Description de la tâche de la personne à la coordination générale

- 1- Appuie et accompagne toutes les personnes engagées dans le projet Jeunesse & Méditation, et ce, de manière prioritaire et en lien avec un membre du c.a.
- 2- Organise et anime des rencontres périodiques avec les responsables des communautés de méditation chrétienne et les responsables de l'accompagnement régional en utilisant, entre autres, Zoom/Canada.
- 3- Entretient un lien avec les communautés de méditation en démarrage et toutes les autres, dans les régions où il n'y pas d'accompagnateur-trice- régional-e.
- 4- S'assure que chaque communauté de méditation soit visitée annuellement par l'accompagnateur-trice régional-e ou toute autre personne désignée et déléguée.
- 5- En cas de besoin ou lorsque nécessaire, appuie le comité régional chargé d'organiser une activité spécifique de ressourcement spirituel ou forme un tel comité, là où il n'y a pas d'accompagnement régional.
- 6- Participe au comité de l'évaluation des publications à paraître.

AFFAIRES PRINCIPALES

130.1 Documents déposés pour les fins d'information et de consultation *seulement* à ce stade-ci.

130.1.1 Deux documents d'Huguette Plante en lien avec la rencontre régionale du 14-11-2018.

130.1.2 Dernier bilan financier au 30 octobre 2018 réalisé par Solange Gauthier. Nous devons recevoir cette documentation de la part du trésorier avant notre assemblée afin de prendre connaissance de notre situation financière.

130.1.3 Infolettre du 1^{er} novembre 2018 (Voir notre site web)

Les textes reçus de Jacques Boyer, trésorier, concernant une approche organique VS une approche mécaniste au plan de la gouvernance. Un Tableau des responsabilités dans la gestion des budgets. Texte en anglais sous forme de Tableau général.

Je rappelle aussi les documents déjà existants, disponibles au secrétariat depuis le 6 mai 2017 : a) *Organisme à but non lucratif, code d'éthique et de déontologie professionnelle*, 15 p. Avec l'autorisation de « Le Programme de normes d'Imagine Canada, 15 p. b) *Charte des valeurs du Réseau de Méditation chrétienne du Québec (MCQ) et des Régions francophones du Canada (RFC)*. Conseil d'administration, 2 pages. Après l'examen des *Chartes des valeurs* de plusieurs OBNL ayant une mission similaire. c) Synthèse en six (6) pages d'Yvon R. Thérooux du document intitulé *L'efficacité du conseil d'administration d'un OBNL. Un catalyseur de valeur*. Deloitte et ses sociétés affiliées, 54 pages.

<https://www.cas.ulaval.ca/files/content/sites/college/files/documents/references/Deloitte-OBNL-2013.pdf>

Le texte qui suit s'inspire de ce document de grande valeur. Les quatre « Annexes » à ce document majeur fournissent des outils souples et adaptables.

130.2 En référence au point 130.03.1 ci-haut : Examen de la description des tâches de la personne à la coordination : décision à prendre.

Giraud Ekanmian suggère d'exclure le point 6 de la description des tâches de la personne à la coordination.

En remplacement de ce point, il suggère la création d'un poste de répondant à un comité des communications (à former).

Proposé par Giraud Ekanmian...Appuyé par ...Michel Boyer....

Vote : Contre : _____ Pour : _____ Abstention : _____ Unanimité _____

130.3 Le profil de la personne à engager à la coordination générale selon les membres du conseil d'administration (Voir le C.V. de Maria-Rosario Lopez-Larroy déjà expédié). Voir le document de Michel Boyer, o.f.m.

Tous les membres font part qu'ils ont pris connaissance du document circulé par Michel Boyer, o.f.m.

Michel Boyer suggère d'obtenir des lettres de recommandation et ou références et les joindre au document lors de leur réception.

130.4 À la demande de Michel Boyer, o.f.m., reprise de contact avec Maria-Rosario Lopez-Larroy, candidate au 2^e rang lors de la dernière sélection d'une personne à la coordination. Résultat de la consultation : Yvon R. Thérooux.

Yvon Thérooux nous fait part de sa consultation avec Maria-Rosario Lopez-Larry, cette dernière a manifesté son intérêt et sa disponibilité pour le poste de coordonnatrice. Elle sera disponible dès le 7 janvier 2019.

Il est proposé que Jacques Boyer et Giraud Ekanmian revisite les documents complétés lors de son entrevue l'an passé. Ils feront la demande à Marc Bellemare des dits documents archivés.

Proposé Huguette Plante appuyée par Michel Boyer

Vote : Pour : _____ Contre : _____ Abstention : _____ Unanimité : X

130.5 Présentation synthétique de l'approche organique dans la gouvernance de MCQRFC par Jacques Boyer : présentation et discussion.

Jacques Boyer suggère la distribution du document (copie) présenté lors de son intervention à tous les membres du c.a. et à fournir ce document à Marc Bellemare pour qu'il soit inclus en annexe à notre procès-verbal de cette assemblée.

Proposé ... Jacques Boyer... appuyée parPierre Therrien.....

Vote : Pour : _____ Contre : _____ Abstention : _____ Unanimité : X_____

130.6 Le fonctionnement du côté anglophone, Jacques Boyer a contacté Jack Murta, le président national, et une responsable de la région d'Ottawa, Barbara Chouinard. Il projette de compléter ses informations avec Mark Scofield.

Jacques Boyer a fait un résumé des discussions qu'il a eues avec Jack Murta et Barbara Chouinard au sujet du fonctionnement du côté anglophone.

130.7 Rapport financier du secrétariat. RSA 2018-MCQRFC- Laurence Freeman o.s.b. Villa Saint-Martin, du 5 au 7 octobre 2018. Marc Bellemare, auteur de ce rapport. Réactions au RSA-2018 au plan de l'organisation et de son contenu, incluant le lancement du livre *Le champ de la beauté* de L. Freeman.

Les membres du c.a. félicitent Marc Bellemare pour l'organisation du R.S.A. 2018 et sa générosité lors de la tenue de ce ressourcement. Merci pour le compte-rendu de cette activité fort bien détaillé. Pour la portion des dépenses encourues et revenus lors de cette activité, Jacques Boyer a eu un entretien avec Marc Bellemare pour le volet comptabilité afin de clarifier ce qui sera la norme pour ce type de revenus (table de livres).

130.8 Présentation des lignes de force du dernier rapport financier se terminant au 31 octobre 2018 : Jacques Boyer.

Jacques Boyer nous fait part du dernier rapport financier et commente notre situation financière à la fin de la période se terminant le 31 octobre 2018.

Les dons avec reçus accusent un retard en effet. Il était budgété des dons à la hauteur de 6 300\$. Nous n'avons reçu que 2 047\$. Le c.a. indique que le budget était trop optimiste.

Le trésorier propose d'utiliser les sommes inutilisées associées au départ du coordonnateur général, soit, 3 688.61\$, pour financer le transfert et la mise à jour du site web en appui à Giraud qui a commencé.

Le trésorier a proposé de mettre en place une matrice de délégation financière afin de rendre plus souple les décisions d'ordre financier, certains postes se verront attribuer la responsabilité de gestion de leur budget respectif et devront rendre des comptes une fois par mois au trésorier à la rencontre du c.a.

Le trésorier propose qu'il soit indiqué dans ce procès-verbal que soit retiré au coordonnateur général démissionnaire le droit de signer des chèques au nom de notre organisation et ce rétroactivement au 30 septembre 2018.

Une ébauche du budget 2019, qui est une collaboration du secrétaire exécutif, de Giraud et de Louise, organisée par le trésorier, avait été distribuée au c.a. pour commentaires avant la réunion. Aucun commentaire n'a été reçu.

Le trésorier proposera le budget final à la prochaine réunion du c.a. pour approbation.

Le trésorier demande au c.a. de faire enlever toute référence au nom de Mathieu Binette dans nos envois par courriels et surtout dans PayPal afin qu'il n'y ait pas de confusion possible de la part de Revenu Québec et que nos avoirs soient protégés.

Proposé par ...Jacques Boyer...appuyé par ...Giraud Ekanmian.....

Vote : Pour : _____ Contre : _____ Abstention : _____ Unanimité : X

130.9 Huis-clos demandé par Jacques Boyer pour un point particulier, donc rien d'enregistré. Rien d'écrit pour le procès-verbal rédigé par Pierre Therrien.

130.10 Les deux documents d'Huguette Plante (Voir 130.1.1)

Huguette Plante nous fait la lecture du document qu'elle nous avait fait parvenir et nous le commente.

130.11 Fonctionnement du notre site internet

Giraud Ekanmian devra faire le point sur l'ampleur du travail restant afin de finaliser le transfert du site. Il devra évaluer l'opportunité de faire recours à un pigiste si besoins.

Il a été retenu à l'unanimité la suppression de la publicité sur le site Web.

130.12 Clôture de l'assemblée

130.12.1 Lieu, date et heure de la prochaine réunion via Zoom en décembre.

Je, ...Jacques Boyer...appuyé(e) par ...Giraud Ekanmian ...propose que la prochaine réunion ait lieu ...11décembre 2018 par ZOOM pour tous les administrateurs à compter de ...9h.00.....

Vote : Pour: _____ Contre _____ Abstention : _____ Unanimité : x

130.12.2 Levée de l'assemblée

Je, ...Jacques Boyer... appuyé(e) par ... Giraud Ekanmian ... propose la levée de l'assemblée à12h30.....

Vote : Pour: _____ Contre _____ Abstention : _____ Unanimité : x

ANNEXE

Structures organisationnelles



**Comptables
en management
accrédités^{MC}**

Résultat de l'apprentissage

- Recommander une structure organisationnelle appropriée pour la mise en œuvre de la stratégie



McDonald's – Discussion en ligne

- Structure comportant de multiples éléments
- Difficulté de mettre en œuvre le changement
- Incidence des mutations dans l'industrie



Questions de communication

- Physique (p. ex. différents lieux)
- Personnel (p. ex. traits de personnalité)
- Langue (p. ex. interprétation erronée des idées)
- Technologie (p. ex. partage de l'information)
- Structure (p. ex. incapacité de réunir ou de partager l'information entre silos)



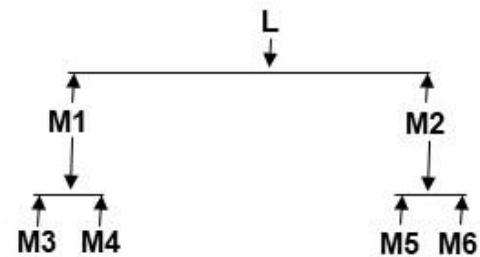
Types de structures organisationnelles

Mécaniste

Bureaucratique

Hiérarchique

Fonctions spécialisées

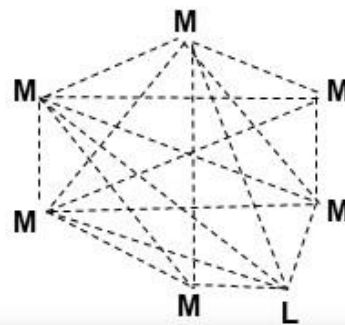


Organique

Flexible

Décentralisée

Coordination
interfonctionnelle



Organisations mécanistes

- Fonctionnement classique de la bureaucratie selon Weber
- Pyramide traditionnelle des organisations
- Hiérarchie soumise à un contrôle rigoureux
- Structure formelle et rigide
- Configuration inflexible
- Exemples : McDonald's et Burger King



Organisations organiques

- Structure en réseau
- Communication horizontale plutôt que verticale
- Structure adaptative et souple
- Haut degré de différenciation des tâches
- Décentralisation de la prise de décision
- Accent sur le savoir tacite
- Exemples : Apple et BlackBerry



Récapitulation

- Les structures organiques ont tendance à être plus performantes dans certaines situations, et les structures mécanistes, dans d'autres.
- La communication orale améliore l'efficacité de la résolution de problèmes.
- La pertinence de la structure est plus essentielle au succès que le mode de communication.
- Une piètre performance peut s'expliquer par le fait que de bons employés travaillent dans la mauvaise structure.



ANNEXE (SUITE)

STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

RENSEIGNEMENTS DE BASE

Pour réussir, les organisations doivent être structurées de façon à être bien préparées aux contingences environnementales. Burns et Stalker (1961) laissent entendre que les structures mécanistes fonctionnent mieux dans un environnement stable et que les structures organiques sont nécessaires dans un contexte de changement rapide. (Pour connaître les caractéristiques de ces deux types de structure, consultez le tableau 1.) De façon plus générale, Kanter (1983) montre que les organisations qui exercent leurs activités dans un milieu en constante évolution doivent être dotées d'une « souplesse structurelle ».

Les étudiants en comportement organisationnel trouvent souvent ces principes difficiles à comprendre sur le plan théorique. D'autres personnes sont dépassées par la complexité des processus organisationnels du monde réel et de leurs liens avec le changement. Le but de cette activité est de réduire cet état de complexité à une expérience simple, concrète – à un contexte et à une situation de tâche qui sont familiers aux participants et auxquels ils peuvent s'identifier de façon significative.

Tableau 1 – Les caractéristiques des structures organique et mécaniste

Organique	Aspects particuliers	Mécaniste (bureaucratique)
Décentralisée	HIÉRARCHIE DE L'AUTORITÉ	Centralisée
Peu nombreuses	RÈGLES ET DIRECTIVES	Nombreuses
Imprécis	DÉCOUPAGE DU TRAVAIL	Précis
Large	ÉTENDUE DU CONTRÔLE	Étroite
Informelle et personnelle	COORDINATION	Formelle et impersonnelle

L'effet de la structure sur la définition du problème et la résolution du problème

Le type de problème observé au cours de cette simulation se produit fréquemment dans des environnements organisationnels instables – qui évoluent rapidement.

1. Il est unique (il n'est jamais survenu auparavant dans sa forme actuelle), mal défini et inattendu. Ainsi, il est possible que l'organisation ne soit pas en possession – ou qu'elle ne soit même pas au courant – du savoir-faire, de l'expérience, des ressources, de la structure ou des directives dont elle aurait besoin pour faire face au problème.
2. Il peut être reconnu comme un problème (ou avoir une incidence sur l'organisation) à n'importe quel niveau – fréquemment à des niveaux inférieurs – ou dans n'importe quel domaine fonctionnel. Autrement dit, la haute direction – ou la direction en général – pourrait très bien ne pas être au courant de son existence ou pourrait ne pas l'interpréter comme un problème.
3. Même si certains membres de l'organisation possèdent des compétences, des bribes d'information ou une expérience pouvant être utiles à la définition ou à la résolution du problème, d'autres ne disposent parfois d'aucune ressource qui pourrait être employée pour résoudre le problème. De plus, les types de ressources personnelles nécessaires ne sont parfois pas connus des employés ni de la direction.

Les conséquences de cette situation sont les suivantes :

1. les membres de l'organisation autres que ceux faisant partie de la direction pourraient devoir entreprendre des actions appropriées pour résoudre le problème, et
2. les membres de l'organisation doivent être en mesure de communiquer librement (sans être ralentis par des barrières structurelles déraisonnables) afin de pouvoir reconnaître qu'il y a un problème, de pouvoir le définir, de découvrir les personnes disposant des ressources nécessaires à sa résolution, et de réunir leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience pour tenter d'y trouver une solution.

Il est clair qu'une structure organique facilitera ce processus tandis qu'une structure mécaniste y fera obstacle.

Bibliographie

- Burns, T. et G. M. Stalker. (1961). *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock.
 Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters*, New York, Simon & Schuster.