00:00:00
*Heather Buzila :* Bon. Eh bien, bienvenue à cet atelier. Je m’appelle Heather Buzila et je serai votre animatrice. Et dites-moi à tout moment si vous n’entendez pas bien. J’aimerais commencer par la reconnaissance des territoires : Réviseurs Canada reconnaît respectueusement que nous travaillons sur les territoires traditionnels des nations Musqueam, Squamish et Tsleil-Waututh. Nous sommes heureux de pouvoir travailler et apprendre sur ce territoire. Cette reconnaissance des territoires n’est qu’un premier pas. Il nous incombe de comprendre notre place dans l’histoire et dans le colonialisme en cours. Une alliance est un statut qui se mérite par ses actions et par son engagement à se montrer solidaire. Nous invitons tous les participants et participantes à l’atelier d’aujourd’hui à s’engager à chercher des moyens par lesquels ils peuvent contribuer aux initiatives en faveur de la vérité et de la réconciliation dans le territoire qu’ils occupent.

*Heather Buzila :* Nous avons le plaisir d’avoir Patricia Huntsman ici avec nous aujourd’hui pour présenter le nouveau plan stratégique de Réviseurs Canada. Patricia est une stratège en culture qui a remporté deux prix nationaux. Pendant plus de 25 ans, elle a occupé des postes de direction au Canada et à l’étranger dans le secteur de la création. Son équipe dont le siège est établi en Colombie-Britannique offre toute une gamme de services en gestion artistique, en rédaction et en planification de politiques culturelles, et en communications qui sont adaptés de manière à tisser des liens par la culture. Sur ce, je cède la parole à Patricia.

00:01:22
*Patricia Huntsman :* Merci beaucoup, Heather. Et merci à nos participants et participantes. Yééé. Bravo. J’aimerais bien connaître vos noms. Et si vous siégez à un comité?

00:01:38
*Sara Fowler :* Je m’appelle Sara Fowler. Et oui, je siège au conseil de direction d’Ottawa depuis [inaudible], ça fait maintenant sept ans. J’occupe actuellement la fonction de trésorière, mais j’ai été vice-présidente, coresponsable des séminaires et présidente.

00:01:56
*Patricia Huntsman :* Génial. Nous avons Carolyn qui participe aujourd’hui, Carolyn Brown.

00:02:02
*Sara Fowler :* Oh, oui. Elle là aujourd’hui, elle participe?

00:02:05
*Natasha Bood :* Elle a participé à l’une de nos—

00:02:06
*Patricia Huntsman :* À l’une de nos séances sur le plan stratégique.

00:02:09
*Sara Fowler :* Super. Oui. C’est génial.

00:02:10
*Kristen Hines :* Kristen Hines, je suis la nouvelle secrétaire de la section Ottawa-Gatineau.

00:02:13
*Patricia Huntsman :* Oh, génial. D’accord. J’habitais à Ottawa avant de déménager ici. D’accord.

00:02:18
*Amanda Goldrick-Jones :* Je m’appelle Amanda Goldrick-Jones et je siège au conseil de direction de Réviseurs Colombie-Britannique.

00:02:21
*Patricia Huntsman :*Oh, fantastique. D’accord. Merci. Et aujourd’hui, je suis venue de Thi Skwithe pour me joindre à vous. Donc, si vous avez pris le traversier pour aller à l’île de Vancouver—

00:02:31
*Amanda Goldrick-Jones :* J’habite là.

00:02:32
*Patricia Huntsman :* D’accord. Bon. Donc, pour le groupe linguistique qui se trouve au milieu de l’île, Thi Skwithe signifie « grosse île ». Donc, les traversiers de la Colombie-Britannique n’ont pas encore changé ça. Il existe, bien sûr, beaucoup de groupes linguistiques sur l’île, mais c’est à Thi Skwithe que j’habite. Tout près de Nanoose Bay et de Qualicum Beach, si vous en avez déjà entendu parler. C’est comme un beau petit lieu de vacances, comme Prince Edward County ou qu’est-ce qui se trouve à proximité d’Ottawa? Une belle petite destination vacances.

00:03:04
*Sara Fowler :* Wakefield?

00:03:05
*Patricia Huntsman :* Oui.

00:03:06
*Sara Fowler :* C’est là où j’habite maintenant. Je viens de l’île de Vancouver.

00:03:09
*Patricia Huntsman :* D’accord.

00:03:11
*Sara Fowler :* Donc, je suis très choyée. Oui. J’ai grandi sur l’île, maintenant Wakefield est un bel endroit.

00:03:15
*Patricia Huntsman :* Oui, Wakefield est magnifique. Et bien sûr, les travaux de Réviseurs Canada sont réalisés un peu partout sur l’Île de la Tortue, et nous avons eu beaucoup d’échanges tout au long de ce processus qui a débuté en janvier et nous avons toujours pris la peine d’en apprendre plus sur la reconnaissance de chaque territoire et traité à mesure que nous poursuivions le processus. Je vous présenterai notre processus de planification stratégique. Ce que nous avons entendu avec les conclusions majeures qui sont ressorties des discussions jusqu’à maintenant. Oui, ça nous amène à peu près, les discussions actives ont débuté à peu près en février, mais nous avons commencé le projet en janvier. Nous allons voir la version préliminaire des énoncés de vision et de mission. Donc, ils sont très, il s’agit là d’une version préliminaire. Nous ne vous demandons pas de les modifier. Nous vous demandons de comprendre l’intention sous-jacente. Pensez-vous qu’elle correspond à ce qui été discuté? Nous vous parlerons des résultats des discussions ainsi que des orientations stratégiques pour le plan et nous recueillerons vos commentaires avant de partir. Si vous ne dites pas ce que vous en pensez aujourd’hui, il y a un beau petit coin causerie juste à côté du kiosque de café en bas et vous pouvez y laisser vos commentaires aujourd’hui, demain, à votre guise. Tout le monde a déjà participé à un processus de planification stratégique? Oui. Avec plus ou moins de succès. En s’en donnant à cœur joie avec la planification stratégique.

00:04:42
*Patricia Huntsman :* Donc, dans notre cas, nous avons en quelque sorte appliqué cette méthode de la boule de neige où nous avons commencé doucement avec notre groupe de travail, notre groupe de travail sur la planification stratégique et à partir de là, nous avons étendu notre rayon d’action et recueilli de plus en plus de commentaires. C’est ce que nous avons fait, en commençant par avoir une discussion à l’interne avec le personnel et le Conseil [d’administration national], puis à partir de là, nous avons discuté avec les sections et les ramifications et avec les comités. Nous avons consulté beaucoup de comités. Vous avez vraiment beaucoup de comités. Nous avons discuté aussi avec les francophones. Oui. Il y a eu aussi une séance à l’intention des francophones. Dans toutes ces discussions, nous avons entendu des thèmes clés et ces thèmes clés sont devenus en quelque sorte les axes stratégiques du plan. Et essentiellement, ce que nous sommes en train de faire maintenant, c’est de présenter ces orientations stratégiques que nous, qui ont été validées par le groupe de travail. Le Conseil d’administration national les a validées pour qu’elles soient présentées aujourd’hui. Et donc, nous demandons seulement qu’elles soient peaufinées, vous savez, qu’est-ce qui devrait être modifié? Est-ce qu’elles correspondent à ce que nous avons entendu jusqu’à maintenant et pouvez-vous donner d’autres commentaires sur les objectifs et les mesures de soutien? Il est absolument inutile d’élaborer un plan stratégique si on ne se dote pas d’objectifs et de mesures de soutien bien pensés, dans le cas contraire, on n’arrive pas à faire bouger les choses. Donc, c’est à peu près là où nous sommes rendus dans notre processus. Voyez, ça pourrait devenir peut-être un plan triennal. Je vous ferai part de ce que nous avons entendu. Et à partir de là, je pense que vous comprendrez que nous sommes en période de grands changements dans l’organisation. Et donc, je crois qu’il faudra effectuer deux cycles complets de planification avant de redresser la situation pour se diriger là où les membres semblent vouloir se rendre.

00:06:36
*Patricia Huntsman :* Donc, pour notre processus, nous nous situons ici où nous avons défini les orientations stratégiques. Nous avons élaboré un nouvel énoncé de mission et un énoncé de vision. Vous n’aviez pas d’énoncé de vision auparavant, c’est plutôt bien d’avoir une vision en tant qu’organisation pour savoir où l’on veut aller. Donc, c’est vraiment super. Et nous avons reçu quelques commentaires ce matin sur des parties du peaufinage de ces énoncés, ce qui est génial. Une fois que nous aurons ceci, nous prendrons un peu de temps cet été et nous vous livrerons à l’automne la version définitive du plan. D’autres occasions de commenter s’offriront d’ici là.

00:07:08
*Patricia Huntsman :* Donc, ce que nous avons entendu, nous avons ventilé les commentaires ici selon les types de discussions et nous avons tenu un bon nombre de séances. Donc, ça ne se résumait pas à une seule séance. Nous en avons organisé quelques-unes. Il y a certainement, et je sais que ça peut l’être, c’est peut-être un mot galvaudé, mais vous constaterez que le mot innovation revient assez souvent dans ce qui a été dit. Il y a sans aucun doute un intérêt pour que Réviseurs Canada devienne en quelque sorte un maître à penser, favorise le changement, réagisse aux changements que connaît la profession. Et que l’association soit vraiment là et qu’elle défende les intérêts des réviseur·e·s. Pour l’instant, on a une grosse organisation qui repose sur le travail des bénévoles. Et comme nous le savons, en 2024, il est très difficile de garder des bénévoles. De plus, il devient vraiment difficile de continuer de s’attendre à ce que les gens fassent des choses gratuitement et de continuer de demander à des personnes de donner de leur temps à des organisations. De nos jours, notre mode de vie, notre foyer, notre vie professionnelle et notre vie personnelle ne permettent plus d’offrir ce temps. Et ce n’est pas différent de la plupart des organisations qui ont vraiment démarré comme organismes populaires et qui étaient toutes des organisations bénévoles. Elles ont tendance à passer plutôt à une phase d’optimisation des ressources. Et c’est exactement là où vous en êtes en tant qu’organisation, là où vous, d’accord, nous devons en quelque sorte renforcer un peu les capacités. En ce qui concerne notre administration, il y a certains rôles essentiels que nous savons qu’il nous faut. Peut-être qu’il s’agit de rôles contractuels, peut-être qu’ils sont attribués au personnel et peut-être commencer à se doter d’effectifs pour le faire et à prendre certaines décisions dans cette optique.

00:08:58
*Patricia Huntsman :* Nous savons d’après de nombreux commentaires, qu’il y a pas mal de bénévoles qui sont épuisés, mais alors, nous ne pouvons pas tout simplement nous décharger de tout sur le personnel et penser que le personnel n’aura qu’à agiter sa baguette magique pour tout faire. Même s’il fait un travail fantastique. Mais, il y a, en ce qui concerne le plan stratégique actuel, parfois des divergences entre la forme qu’il doit prendre et les activités courantes. Et je crois qu’il reflète très bien le processus de changement qui a été entamé avec l’organisation, on dirait que les membres sont ici en train de discuter entre eux, puis qu’ils essaient de faire participer le personnel après coup. Donc, le plan stratégique et les activités courantes n’étaient pas vraiment en adéquation. Nous verrons alors que les choses changent, je crois, au fur et à mesure.

00:09:40
*Patricia Huntsman :* À certains endroits au Canada, une partie des comités, des sections et des ramifications sont très bien organisés, ont mis en place beaucoup de politiques, de procédures et de choses. Et puis, à d’autres endroits, c’est, vous savez, une période de changement ou de remaniement ou, vous savez, de relance complète de la section ou de la ramification. Donc, il n’y a pas beaucoup d’uniformité au pays. Mais, un travail remarquable a été effectué pour l’équité, la diversité et l’inclusion. Récemment, la gestion financière a connu de beaux changements. Et puis le site Web a été une grande réalisation. Ça s’est produit au cours de la dernière année. C’est l’année dernière, c’est ça. Le Conseil d’administration national. Nous avons quelques, deux ou trois séances, je ne me souviens plus, avec eux. Mais nous avons reçu d’excellents commentaires des quatre coins du pays. Une chose importante à retenir, c’est qu’au sein de l’organisation, on a l’impression de travailler en vase clos et de façon fragmentée. Il y a beaucoup de gouvernance. Mais, il y a, encore une fois, ce manque de capacité d’exécuter. On reconnaît également qu’il y a cette inégalité sur le plan du savoir que pourraient posséder une section et une ramification et qui pourrait faire progresser les choses. Il s’agit là d’un facteur important. Par le passé et à l’heure actuelle, Réviseurs Canada est bel et bien vue comme un chef de file. Mais qu’en sera-t-il à l’avenir? Comment faire pour maintenir en quelque sorte cette position? Il y a d’autres organisations qui ont fait leur apparition en ligne. Où établit-on un partenariat? Où collabore-t-on avec d’autres organisations avec une autre contrepartie? Mais sur le plan culturel, sur le plan de la culture organisationnelle, on reconnaît vraiment que l’organisation se doit d’être accueillante, invitante et attentionnée. Beaucoup de commentaires de gens qui étaient entrés dans l’organisation disaient qu’ils s’étaient parfois sentis jugés, qu’il y avait parfois un manque de soutien, malgré les efforts déployés par le personnel. Donc, parfait. Il se peut qu’à Ottawa, ça fonctionne très bien et que vous réalisiez de belles choses, et ensuite, il y aura des commentaires comme une affirmation sur une autre partie, vous savez, une section ou une ramification, et à l’échelle nationale, vous savez, les résultats ne sont peut-être pas aussi bons que ceux que vous obtenez. Et il y a certainement un changement qui est nécessaire sur le plan de la culture de l’organisation pour que les membres se sentent vraiment valorisés et bien accueillis, surtout lorsqu’il s’agit de bénévoles. Bon. Parce que c’est là un élément essentiel de ce volet de reconnaissance des bénévoles. Donc, c’était certains des points que le CAN a soulevés et encore une fois, je crois que c’était deux ou trois séances. Oui, c’était deux séances. Et nous avons eu aussi quelques échanges sur Jamboard.

00:12:31
*Patricia Huntsman :* Les sections et les ramifications. Une fois encore, l’inégalité qu’on observe dans le pays dépend vraiment de l’endroit où l’on se trouve. Beaucoup de remaniement là. De nombreux cas d’épuisement que l’on voit découlent du recours excessif aux bénévoles. Un point, il y a parfois quelques divergences en quelque sorte entre l’échelle locale et nationale et où le personnel pourrait aider. Il arrive parfois qu’il y ait un peu de confusion sur les rôles et, vous savez, qui serait le plus apte à faire quoi. Donc pour certains motifs de préoccupation, il faut plus de ressources et une capacité accrue, surtout pour les initiatives en matière d’équité, de diversité et d’inclusion. Ainsi que certaines idées de programme. Mais encore une fois, cela, et en fait, nous avons eu aussi le commentaire ce matin que les personnes qui se joignent à l’organisation, surtout lorsqu’elles sont bénévoles, auraient bien besoin d’un processus d’orientation plus approfondi. Je pense donc qu’il s’agit là d’un commentaire vraiment judicieux.

00:13:38
*Patricia Huntsman :* Les membres francophones sont, c’est une organisation nationale qui reçoit un financement fédéral. Non, non. D’accord. Cela peut se produire.

00:13:49
*Personne non identifiée :* Est-ce que nous pourrions?

00:13:49
*Natasha Bood :* Oui. Nous avons reçu un financement de projet, mais, oui

*Patricia Huntsman :* Vous avez reçu quoi?

*Natasha Bood :* Nous avons reçu un financement de projet.

00:13:57
*Patricia Huntsman :* C’est tout. C’est exact. Merci. Vous me l’aviez dit. Désolée. Bien sûr, les membres francophones se sentent un peu moins inclus, il y a davantage la nécessité de vraiment établir si nous sommes réellement une organisation bilingue. C’est quelque chose qui a été proposé dans le plan stratégique comme version préliminaire dans les orientations stratégiques. Donc, c’est délicat de demander tout le temps à ces membres francophones de, aux mêmes membres francophones, de participer constamment. Donc, c’est un, c’est aussi un motif de préoccupation. Mais vous avez maintenant Suzanne à l’échelle nationale, n’est-ce pas? Donc, je fais juste constater un peu comme un manque d’uniformité . C’était l’un des commentaires. De plus, il y a des efforts qui sont vraiment déployés par la Permanence nationale pour faire traduire les choses, mais tout n’est pas traduit. Donc, vous savez, essentiellement, allons-nous devenir ou non une organisation vraiment bilingue? C’est une décision que l’organisation devra prendre. Alors, et il y a une organisation pour la révision au Québec qui verra probablement le jour prochainement parce qu’il y a avait le sentiment que Réviseurs Canada ou Réviseurs Québec ne parvenait pas tout à fait à combler le fossé. Donc, mais, vous savez, il s’agit là des points importants à retenir. Il y a, vous savez, nous vous en parlerons. Il y a là aussi des éléments profonds. Que nous pouvons vous communiquer.

00:15:31
*Patricia Huntsman :* En ce qui concerne le cycle de vie des organismes. Est-ce que tout le monde connaît les modèles du cycle de vie des organismes à but non lucratif? Non. Donc, c’est l’œuvre de Susan Kenny Stevens, que j’aurais dû indiquer ici, tiré de Susan Stevens, numéro, modèle du cycle de vie. Et un bon nombre de nos fondateurs au Canada, à l’échelle fédérale et provinciale, utilisent ce modèle comme moyen de comprendre où se situe une organisation. Après avoir examiné le cycle de vie des organismes à but non lucratif et recueilli les commentaires dans tous les groupes avec lesquels nous avons discuté, vous avez ces caractéristiques du démarrage, de la croissance, de la maturité, du déclin et du redressement. Et souvent, ce qui se produit dans les différents aspects de votre organisation, que ce soit pour les programmes, les systèmes et l’administration, vous allez vous retrouver dans différents quadrants. Alors, mais ce que nous voyons avec Réviseurs Canada, c’est que l’organisation est en quelque sorte à l’étape du redressement. Donc, nous avons certaines caractéristiques du redressement, d’autres de la maturité. À certains endroits, nous avons déjà recommencé à la croissance parce que nous sommes en train de recruter du personnel, par exemple. Donc, nous nous retrouvons ici dans différents types d’étapes.

00:16:48
*Patricia Huntsman :* Mais l’infrastructure organisationnelle, les systèmes, les ressources et le savoir, ceux-ci se retrouvent probablement plus dans une caractéristique de croissance. La situation financière est excellente. Mais sa viabilité est assez incertaine. Là encore, en retournant à l’élément bénévolat, comment allons-nous survivre en tant qu’organisation si nous ne pouvons compter sur les bénévoles à ce moment-là? Bon. Les perspectives et les opinions sur l’avenir de l’organisation divergent un peu, mais je n’en sais rien. Selon ce que j’ai entendu, vous savez, je crois qu’il y a quelques fondateurs et fondatrices qui veulent peut-être s’assurer que l’organisation garde toujours certaines caractéristiques d’un organisme populaire, ait quelques membres, comme des membres qui la dirigent et certainement que les membres dans la perspective des programmes, que les membres guident toujours la programmation ou orientent la prise de décisions sur le contenu quant à ce que vous faites en tant qu’organisation. C’est seulement qui va réaliser ceci et comment les choses pourraient être faites. Avez-vous une question?

00:17:54
*Personne non identifiée :* J’en ai une. Je me demandais simplement si vous pouviez élaborer davantage, pour moi, sur la différence entre un organisme populaire et une structure organisationnelle à but non lucratif.

00:18:09
*Patricia Huntsman :* Oui. Donc, c’est une très bonne question. Alors, les organismes populaires pensent un peu, vous savez, comme une sorte d’organisme de sous-sol d’église. Tout le monde se retrousse les manches et se charge des tâches, et les bénévoles s’occupent de tout. Et vous savez, peut-être que certaines politiques ont dû être mises en place parce qu’il faut répondre, vous savez, aux exigences juridiques. Mais une fois qu’on devient une organisation à but non lucratif, lorsqu’on a du personnel, tout comme il y a l’administration des soins de santé ou on pourrait faire de la gestion forestière, il existe des moyens éprouvés et bien établis de s’occuper de l’administration sans but lucratif. Donc, où se situe-t-on comme organisation, c’est comme si on n’avance pas, on se trouve un peu à l’étape du démarrage et de la croissance pour certaines choses. Mais ensuite vous avez offert une programmation pendant des années et des années et des années. N’est-ce pas? Mais une certaine partie de cette programmation est en redressement. Il y a eu de bons commentaires. Donc, vous avez modernisé une certaine partie de votre programmation. La gouvernance est solide. Vous avez toujours eu de bonnes politiques et ce genre de choses. Mais une fois encore, sont-elles uniformes dans l’ensemble de l’organisation partout au Canada? Pas tout à fait. Bon. Donc, il y a en quelque sorte des caractéristiques de la croissance, que vous avez vues dans ce, ce quadrant. Les ressources, les systèmes et l’administration, encore une fois, ceux-ci ne font que démarrer et ceux-ci sont également en croissance parce que, vous savez, il y a peut-être 15, 20 ans, un chapitre ou une section disposait de très bons systèmes et de très bonnes ressources. Mais ce n’est pas uniforme pour toute l’organisation. Donc, c’est ici que nous nous situons. Nous voulons voir. Je veux dire, que pour la plupart des organisations, si elles, vous savez, ont démarré en quelque sorte dans le milieu communautaire, soit elles s’épuisent en quelque sorte, soit elles font beaucoup de surplace, soit elles deviennent une autre itération, soit elles fusionnent avec quelque chose d’autre, soit elles s’établissent et travaillent dans un modèle sans but lucratif et le développent. Un modèle sans but lucratif ou un modèle caritatif. Est-ce que ça répond à votre question?

00:20:15
*Personne non identifiée :* Oui.

00:20:16
*Patricia Huntsman :* D’accord. Donc, c’est un peu où, c’est juste ici où nous nous trouvons. Cette organisation présente encore beaucoup de caractéristiques d’un organisme populaire, mais certains éléments doivent être plus établis à mesure que nous avançons. Donc, et j’ai un document qui porte là-dessus et que je peux vous remettre si vous le voulez.

00:20:32
*Patricia Huntsman :* Alors, oui. La nécessité d’avoir davantage une structure organisationnelle comme, vous savez, encore une fois, pas le recours excessif aux bénévoles pour pouvoir effectuer le travail de demain de l’organisation. Donc, une partie de l’ensemble des grands points à retenir de ce que nous avons entendu. Il y a plusieurs publics que Réviseurs Canada doit servir qui sont assurément les gens en début de carrière, à mi-carrière et qui ont une carrière bien établie. Dans l’organisation, la compréhension et les compétences techniques diffèrent largement. Encore une fois, lorsqu’on a ces remaniements en quelque sorte de comités ou des remaniements de sections et de ramifications, ça ne fonctionne pas toujours en fonction de ça. Soutenir aussi les réviseur·e·s francophones. Mais il y a une période de changement et de renouvellement. Comme je l’ai dit, je crois qu’il vous faudra quelques stratégies pour passer à travers ça et il faudra vraiment compter sur l’appui de la direction de l’organisation. Et nous devons vraiment nous doter d’une sorte de processus de gestion des changements. Je crois soutenir ces deux, ces deux plans stratégiques. Donc, vous savez, ce n’est pas un genre de gros truc, mais c’est également, vous savez, il existe de bons modèles qui ont fait leurs preuves pour, pour sortir de l’impasse et apporter ce changement. C’est donc une excellente chose. Un autre élément important qui est ressorti de la discussion, dans toutes les formes d’échanges que nous avons eus, était le désir qu’il y ait un peu de changement dans la culture organisationnelle. Encore une fois, on revient à être une organisation vraiment accueillante, à comprendre comment les différentes générations communiquent, à vouloir recevoir des renseignements, à vouloir participer, ce besoin d’un soutien dans un esprit collégial et de tenir compte des valeurs divergentes. Alors oui, il faudra certainement prendre un peu les choses en main à l’avenir. Des questions sur ce que nous avons entendu? D’autres questions?

00:22:46
*Patricia Huntsman :* Alors, sur les principes fondamentaux actuels, les commentaires disaient qu’ils semblaient timides et neutres. Ils n’étaient pas convaincants. Ça ne ressemblait pas à une vision. Nous n’avons pas vraiment d’énoncé de vision. Nous en avons créé une pour vous. Il n’y avait pas d’énoncé de vision pour l’organisation. Donc, il y avait quelque chose qui, il y avait un désir de voir un énoncé prospectif auquel nous pouvons nous conformer, aspirer et que nous pouvons viser. Il était nécessaire d’ajouter un lien communautaire qui comprend que, que, que c’est quelque chose qui doit rester et favoriser cet esprit de collégialité et cette façon d’être en tant qu’organisation. Et les énoncés donnaient en quelque sorte l’impression qu’ils n’étaient pas à jour, comme s’ils ne correspondaient pas vraiment à notre réalité actuelle. Et nous avons eu toute une discussion sur le contexte. Et quelles sont les tendances en révision professionnelle et quels sont les problèmes auxquels on est confronté? Donc, vous, si vous passez près de l’espace café en bas, il y a un petit coin causerie avec des tables et vous pouvez écrire vos commentaires sur la version préliminaire des principes fondamentaux que nous avons créés avec l’aide du groupe de travail sur la planification stratégique. Nous les appelons les stratégiques, je crois. C’est pour ça que nous avons créé un énoncé de vision, que les réviseur·e·s sont, en fait, nous avons laissé tomber le mot « canadiens » parce que nous reconnaissons que nous voulons qu’il soit plus vaste. Donc, vous le verrez à l’étage inférieur, c’est les réviseur·e·s possèdent les compétences et les connaissances pour innover dans une profession en constante évolution et font la promotion de leur valeur professionnelle. Et l’autre pour lequel nous avons reçu d’excellents commentaires ce matin porte sur la mission. Mais Réviseurs Canada défend les intérêts des réviseur·e·s et nous avons laissé tomber « canadiens » et favorise l’excellence en révision linguistique en offrant du perfectionnement professionnel et des occasions de créer une appartenance communautaire. Et un autre commentaire que nous avons eu ce matin demandait de rehausser le rôle de défense des intérêts que l’organisation doit endosser. Donc plutôt de dire défend les intérêts des réviseur·e·s du pays, ce serait Réviseurs Canada milite pour les réviseur·e·s et favorise l’excellence en révision et ainsi de suite. C’était donc, c’était un commentaire utile.

00:25:09
*Patricia Huntsman :* Ce que je peux dire dans l’ensemble, c’était que la discussion, parce que, vous savez, un bon nombre de personnes, à la fin de la journée où nous discutions avec elles, il n’y avait pas. Vous savez, tout semblait correspondre, comme des gens de différentes régions du pays disaient les mêmes, des choses très semblables. C’était donc encourageant à entendre. Ça donne ainsi l’impression d’être bien ancré dans l’apport de l’organisation.

00:25:37
*Patricia Huntsman :* Jusqu’à maintenant, nous avons la version préliminaire de cinq orientations stratégiques. Que se passe-t-il quand on définit des priorités ou des orientations stratégiques? Elles ont tendance à se lier les unes aux autres. Bien sûr, nous essayons qu’elles soient aussi distinctes que possible. La première orientation stratégique porte sur l’élément capacité. Donc, préparer la voie pour le renouvellement et la pérennité de l’organisation. Et il y a trois ou quatre objectifs, je crois que j’en ai ajouté un quatrième, pour appuyer cette orientation stratégique. La deuxième crée un milieu associatif encore plus accueillant et stimulant pour tous les membres. Ces objectifs comprennent les éléments de l’équité, de la diversité et de l’inclusion, la vérité et la réconciliation, ce changement dans la culture organisationnelle pour en faire un milieu accueillant. La troisième orientation stratégique encourage le changement et le leadership éclairé dans un paysage professionnel en constante évolution. Quelques objectifs qui portent sur l’innovation sont inclus dans cette orientation stratégique. Attirer de nouveaux membres et les garder est le, notre objectif là et on pourrait dire que les mesures de soutien en ce sens correspondent beaucoup à la forme active du recrutement et à ce que nous devons faire en tant qu’organisation pour nous assurer que nous sommes financièrement viables grâce aux adhésions. Et accroître le nombre d’adhésions peut se révéler un peu compétitif en ce qui concerne la façon dont les gens participent à leurs associations professionnelles et s’investissent comme membres. Et puis, la cinquième, faire avancer la promotion de la révision professionnelle. Donc, pour les orientations stratégiques 3 et 5, il y a un peu comme un lien là et jusqu’à un certain point, il en est de même pour l’orientation stratégique 4, mais vous verrez que les objectifs, ils sont un peu, il y a une certaine optique qui est différente. Donc, avec notre première, oh, y a-t-il des questions sur celles-ci? Est-ce qu’elles semblent totalement éloignées de ce qui émane des discussions? D’accord. Elles ne devraient pas l’être parce qu’elles se dégagent de tout ça et sont liées à ça.

00:27:47
*Patricia Huntsman :* Donc, notre première, sur laquelle est mis l’accent dans la version préliminaire du plan jusqu’à maintenant est l’optimisation des ressources et la pérennité. Donc, le but qui a été discuté avec le CAN et le groupe de travail sur la planification stratégique réside dans l’organisation qui est propulsée par un groupe complémentaire d’employé·e·s et de bénévoles où tout le monde travaille en collaboration et se sent soutenu. Donc, il ne suffit pas de créer beaucoup de postes d’employé·e·s grâce à une baguette magique. Il est admis qu’il y a des rôles et des responsabilités qui, vous savez, peuvent être confiés en sous-traitance ou il peut y avoir quelques tâches rémunérées qui peuvent être offertes dans différents secteurs de l’organisation, les objectifs et certaines du, et nous avons plusieurs actions pour chaque objectif. Clarifier les responsabilités déléguées à la directrice générale. Donc, une politique clé que l’on veut voir dans une organisation à but non lucratif est une politique de délégation des tâches à la direction générale. On embauche un, vous savez, dans certaines organisations, ce sera un chef de la direction ou une cheffe de la direction, parfois il s’agira d’un administrateur délégué ou d’une administratrice déléguée, d’un directeur administratif ou d’une directrice administrative, d’un directeur général ou d’une directrice générale, peu importe le titre. Mais cette personne est chargée de l’embauche et du congédiement au sein de l’organisation afin de renforcer les capacités. Et il s’agit là d’un élément vraiment important à comprendre. D’accord. Qu’est-ce qui relève du personnel en ce qui concerne la mise en œuvre opérationnelle? En quoi consiste une décision prise par un bénévole ou à un échelon supérieur, le CAN.

00:29:19
*Patricia Huntsman :* Deuxième objectif, investir dans le renforcement des capacités du personnel et des bénévoles, et prévenir l’épuisement professionnel. Donc, un exemple d’action que nous pourrions avoir pour le numéro 2 consisterait à introduire comme une fonction de gestion du savoir dans l’organisation. Habituellement, une organisation de cette taille serait dotée d’une fonction de gestion du savoir, cette personne qui est essentiellement une ressource pour tous les membres dirait d’accord, voici un bel exemple d’une politique que nous utilisons à Calgary. Ici, c’est Montréal ou ce que vous avez. Donc, il y a ce genre de, c’est le bibliothécaire de référence pour l’organisation qui sait où aller pour quoi et qui peut aider les bénévoles de manière plus tangible de sorte qu’il n’est pas nécessaire de réapprendre chaque fois qu’un bénévole se joint à l’organisation pour y jouer un rôle. Donc, encore une fois, je pense parfois quand une organisation se situe à cette étape, l’un des motifs de préoccupation que peut avoir les membres ou un conseil d’administration, c’est oh, bon, comment allons-nous faire pour rémunérer tous ces postes du personnel? Il n’est pas nécessaire que ce soit des postes du personnel. Ils peuvent être, vous savez, peut-être commencer par un contrat de deux jours et les choses fonctionnent. Mais certainement, il y a des façons de s’en sortir avec le temps. Des questions sur l’orientation stratégique 1?

00:30:47
*Sara Fowler :* Je reviendrais sur les sources de revenus. C’est là où mon esprit s’est dirigé immédiatement, parce c’est ce que nous avons vécu dans notre section, c’est que nous avons embauché une personne pendant plus de 20 ans, mais ce n’est pas viable. Et nous avons pensé juste à faire faillite à long terme, à demeurer viable. Nous avons donc offert à cette personne un poste à temps partiel, ce qui a été refusé. Nous avons donc eu recours uniquement à des bénévoles, ce qui a vraiment mené à des cas sérieux d’épuisement parce que l’organisation de séminaires pour offrir du perfectionnement professionnel demande beaucoup de travail. Et nous avons fonctionné de cette façon pendant quelques années, puis nous avons fait marche arrière à l’automne. J’ai rencontré une femme qui paraissait intéressée par ce poste, peut-être travailler pour nous à temps partiel, comme sur appel, vous savez, ce serait un boulot régulier. Et elle a dit, [inaudible]. Mais alors que je faisais les calculs, je me suis rendu compte que cela nous ramènerait où nous étions auparavant. Donc.

00:31:45
*Patricia Huntsman :* Donc, c’est là qu’on voit davantage de centralisation à Réviseurs Canada, parce que vraiment, vous savez.

00:31:53
*Sara Fowler :* Bon, ça n’a pas été une expérience facile, parce que nous avons fait un peu de centralisation pour notre inscription et nos choses, ce qui malheureusement n’a pas fonctionné parce que cela a presque créé plus de travail pour la section, vous savez, si quelqu’un devait annuler et les rapports ne sortaient pas correctement. Donc, il manquait des noms. Et comme, cela a donné encore plus de travail.

00:32:15
*Natasha Bood :* Mais la tenue des livres est un exemple de ce qui a bien fonctionné. Alors, oui.

00:32:18
*Sara Fowler :* Oh! La tenue des livres, c’était génial. Oui. Oui. C’est vrai.

00:32:20
*Natasha Bood :* Centraliser des choses comme ça.

00:32:22
*Sara Fowler :* Oui.

00:32:22
*Natasha Bood :* Et vous savez, nous avons fait l’expérience de…

00:32:25
*Sara Fowler :* Oui. Et ça ne veut pas dire que c’est impossible, il y a forcément une façon de le faire. Et peut-être que ce n’était pas le bon moment pour faire les choses. Mais oui, j’aime vraiment beaucoup la simplification des finances à 100 %.

00:32:40
*Patricia Huntsman :* Je pense donc que c’est un exemple parfait. Alors les modèles de services partagés constituent souvent un élément d’une organisation à but non lucratif, puis on les développe parce qu’encore une fois pourquoi avoir tant d’une même chose au pays et [inaudible] pourquoi c’est une efficacité radicalement différente. Bon. Vous voyez donc qu’un peu de centralisation pourrait certainement aider ici. Davantage d’uniformité ou encore une fois, ce serait une bonne chose d’avoir un genre de modèle qui permettrait de partager les services d’une manière ou d’une autre. Il y a aussi, c’est l’une des choses qui est ressortie des discussions, je deviens membre de Réviseurs Canada et je veux avoir accès à tous ces programmes ou peu importe la raison de l’adhésion. Peu importe [inaudible] et je veux rencontrer des gens de ma région, mais parfois, il y a cette grande attente bizarre de ce qui doit se produire à l’échelle locale. Comme, honnêtement, une section ou une ramification peut se résumer à des gens qui se réunissent autour d’un café, une fois par mois et parlent de ce qui les préoccupe, en ayant l’impression qu’ils viennent de faire un peu de réseautage, n’est-ce pas? On peut avoir accès à l’ensemble de la programmation par ce qui est offert en ligne. Comme c’est, il y a juste un décalage entre ce qui doit se produire, comme Réviseurs Colombie-Britannique par rapport à Réviseurs Canada par rapport à l’échelle d’une ville. C’est donc, je crois que c’est là où vous trouverez les gains d’efficacité, n’est-ce pas? Parce que je vous remets ces documents. Nous y voilà. Je fais ceci quand vous.

*Personne non identifiée*: Dites-moi de faire ça.

*Patricia Huntsman :* Oui, ce serait formidable. Ce serait super. J’ai juste, donc il y en a cinq. Je les ai regroupés, mais nous… Deux autres paquets? Oui, ce serait formidable.

00:34:30
*Patricia Huntsman :* C’est donc un grand secteur prioritaire, certainement pour le plan, mais ils ne sont pas placés par ordre de priorité. Ils sont tous un lien. Il est évident qu’attirer des nouveaux membres, ce qui correspond à l’orientation stratégique 4 se révèle essentiel au financement de ceci à long terme. L’orientation stratégique 2, encore une fois, ces changements culturels et organisationnels aux objectifs que nous avons là, en ce qui concerne incarner la vérité et la réconciliation et prendre des mesures concrètes en ce sens au sein de l’organisation et dans ses échanges avec les gens de la profession peut continuer d’appuyer les initiatives en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de même que l’organisation. Vous avez fait énormément de travail à cet égard à l’échelle du comité. C’est vraiment beau à voir. Créer un milieu associatif qui accueille, célèbre et accepte tous les membres et tous les types de membres et tous les membres qui s’intéressent à l’organisation à différents degrés et soutenir le bilinguisme au sein de l’organisation et dans la profession en général.

00:35:30
*Patricia Huntsman :* Orientation stratégique. Nous allons voir les commentaires sur chacun d’eux dans un instant. Je veux juste les parcourir. Orientation stratégique 3, encourager le changement et le leadership éclairé dans un paysage professionnel en constante évolution. Notre but ici, c’est que Réviseurs Canada occupe la position de chef de file dans le milieu de la révision professionnelle pour ses actions : favoriser le dialogue, faire germer des idées et miser sur l’innovation au moment de relever les défis et de saisir les occasions du secteur. Donc, un objectif qui consiste encore une fois à se centrer sur le perfectionnement professionnel en offrant les meilleurs programmes et services de perfectionnement professionnel qui explorent les problèmes complexes et en poursuivant les efforts pour consolider les partenariats et les collaborations avec les autres organisations liées à la révision linguistique et les professionnel·le·s des domaines connexes.

00:36:16
*Patricia Huntsman :* Notre quatrième orientation stratégique vise à attirer des membres et à faire de Réviseurs Canada une organisation professionnelle de référence, comme il y a en quelque sorte plus de concurrence dans ce domaine. Donner la priorité au recrutement et à la rétention constitue un élément important de cela. Et étoffer les programmes et les services offerts aux nouvelles recrues et aux réviseur·e·s en devenir. Et nous sommes encore en train de peaufiner celui-ci. Si vous avez d’autres idées, nous sommes prêts à les entendre, mais nous avons quelques mesures de soutien pour chacun de ces deux objectifs. Toutefois, je pense qu’un troisième ou un quatrième objectif découlera de ce processus.

00:36:54
*Patricia Huntsman :* Et enfin, l’orientation stratégique 5 consiste à faire avancer la promotion de la révision professionnelle. Donc, défendre les droits et le bien-être des réviseur·e·s au Canada, mais également s’employer à faire connaître ce que font les réviseur·e·s et à l’expliquer parce qu’il y a différentes conceptions et différents niveaux de compréhension de ce qu’est la révision professionnelle.

00:37:17
*Personne non identifiée :* Je ne sais pas ce que nous faisons.

00:37:19
*Patricia Huntsman :* J’ai appris tellement en prenant part à ce processus sur les différents types de réviseur·e·s. Donc, je suis heureuse d’avoir appris tout ceci.

00:37:26
*Amanda Goldrick-Jones :* À titre d’exemple, l’autre jour, je cherchais sur Google épuisement révision et tous les résultats portaient sur le montage vidéo. Oui, j’ai eu à creuser pour trouver autre chose que le montage vidéo.

00:37:37
*Patricia Huntsman :* Ah bon. Oui. Oui, je pourrais, je pourrais avoir ça. Et ensuite, oui. Parmi ces, oui. Comprendre ces différents types de révision et ce dont les réviseur·e·s peuvent avoir besoin comme soutien. Mais encore une fois, nous voyons la révision presque toujours comme étant scindée dans les différents rôles des personnes dans une organisation quand il s’agit d’une tâche distincte qui devrait être confiée à un seul rôle dans une entreprise. Et donc, est-ce que la révision peut faire partie des attributions d’une personne, mais cela arrive souvent. C’est samedi, je vous prie donc de m’excuser. Et c’est la fin de notre cycle de consultation. Je disais justement à Heather et à Natasha qu’il nous reste une autre semaine de consultation, puis nous ferons en quelque sorte le point jusqu’en septembre. Chercher des moyens créatifs de faire la promotion des réviseur·e·s au Canada. C’est faire connaître encore plus la révision professionnelle.

00:38:38
*Patricia Huntsman :* Donc, les prochaines étapes de notre processus consistent à revoir, à peaufiner les orientations stratégiques et les objectifs ainsi que les principes fondamentaux et la vision et la mission. Vos commentaires sont les bienvenus. Nous avons notre petit coin causerie en bas. Donc, nous aimerions que vous nous transmettiez vos commentaires au cours de l’été. Et puis, nous espérons que la version préliminaire du plan sera prête pour le groupe de travail sur la planification stratégique pour septembre. Je n’arrête pas de regarder Heather parce qu’elle fait partie de ce groupe. Mmm. Donc, elle est la personne à qui il faut livrer ça. Et Natasha. Donc, nous sommes en train d’élaborer la version préliminaire du plan, puis ce groupe l’étudiera et le peaufinera. Et puis, nous espérons que la touche finale sera apportée au cours de l’automne. Et puis, il sera présenté à votre AGA. Ou vous pourrez tenir une assemblée extraordinaire. Oui. Une assemblée extraordinaire pour l’entériner.