L'ORDRE DES HYGIÉNISTES DENTAIRES DE L'ONTARIO

# Profil de compétences du conseil

Les membres du conseil et des comités ont besoin de connaissances, de compétences et d'attributs spécifiques pour s'acquitter efficacement de leur rôle fiduciaire et de leurs responsabilités dans le cadre du mandat de protection du public de l'Ordre. Ce profil constitue le cadre permettant d'évaluer et de soutenir le développement des compétences requises.

| Connaissances | Compréhension de base | Comment les connaissances sont-elles démontrées? | | Comment les connaissances sont-elles acquises? |
|---|---|---|---|---|
| | | De base | Spécialisées | |
| • Connaître les processus de gouvernance (y compris le suivi) et les principes permettant de comprendre l'autorité et la responsabilité dans le cadre du travail de l'Ordre. | • La compétence en matière de gouvernance permet d'assurer l'orientation stratégique et la surveillance des ordres de réglementation. Elle permet aux membres de s'acquitter de leurs responsabilités de gestion, crée une solide obligation de rendre compte des performances réglementaires et financières, et permet au conseil de fixer et d'atteindre des objectifs stratégiques. | • Faire la distinction entre le rôle du personnel (gestion) et celui du conseil (gouvernance).<br>• Identifier les problèmes potentiels et les porter à l'échelon supérieur si nécessaire.<br>• Contribuer aux discussions de groupe. | • Être une source de conseils supplémentaires pour les pairs.<br>• Identifier et expliquer au conseil les concepts de gouvernance.<br>• Défier ses collègues si nécessaire.<br>• Contribuer aux discussions techniques sur les questions de gouvernance. | • Expérience préalable substantielle avec un conseil de gouvernance dans le secteur privé, public et/ou bénévole/à but non lucratif, acquise en siégeant à un conseil ou à un comité ou en faisant rapport à un conseil ou en travaillant avec lui en tant qu'employé.<br>• Suivre une formation ou un développement professionnel spécifique à la gouvernance. |
| • Comprendre et valoriser les différences dans les valeurs et les normes d'autres cadres culturels.<br>• Avoir conscience des droits de l'homme et reconnaître l'existence de la discrimination, y compris du racisme systémique. | • La compétence en matière de diversité et d'inclusion soutient la capacité de changer de perspective culturelle et d'adapter son comportement pour agir efficacement à travers les attributs — qui comprennent, mais sans s'y limiter, le sexe, l'ethnicité, la religion, | • Prendre en compte les différentes expériences des communautés marginalisées et en quête d'équité.<br>• Comprendre le concept des droits des clients. | • Comprendre les implications des droits du client dans le contexte des soins de santé bucco-dentaire (p. ex., le consentement éclairé).<br>• Comprendre que le contexte social et culturel peut influer sur l'accès aux soins bucco-dentaires et sur l'expérience de ces soins. | • Être engagé et participer à l'apprentissage continu et au développement professionnel en matière de diversité, d'inclusion et de compétence culturelle.<br>• Rechercher et utiliser le retour d'information provenant de diverses sources. |

| Connaissances | Compréhension de base | Comment les connaissances sont-elles démontrées? De base | Spécialisées | Comment les connaissances sont-elles acquises? |
|---|---|---|---|---|
| • Avoir la capacité d'appliquer cette connaissance de l'expérience de la diversité aux délibérations et à la prise de décision. | l'orientation sexuelle, le handicap et la classe socio-économique.<br>• Soutient l'Ordre à s'assurer qu'il réglemente d'une manière qui reflète la communauté qu'il sert, aborde les inégalités dans la prestation et la réception des soins d'hygiène dentaire et soutient des décisions qui sont équilibrées, pertinentes et qui reflètent le public. | | • Appliquer une optique antiraciste et anti-oppressive aux délibérations et à la prise de décision. | |
| • Posséder des connaissances financières de base, y compris les concepts financiers et la manière dont ils sont liés à l'organisation et dont ils doivent informer le conseil dans sa prise de décision. | • La compétence financière aide le conseil à garantir l'utilisation prudente de tous les actifs pour l'efficacité et la durabilité de l'Ordre. | • Posséder une compréhension de base de la gestion financière (p. ex., reconnaître la place des états financiers) afin de garantir l'intégrité des informations financières reçues par le conseil.<br>• Contribuer aux discussions de groupe. | • Lire et comprendre les états financiers.<br>• Identifier les problèmes potentiels et les porter à l'échelon supérieur si nécessaire. | • Suivre une formation ou un perfectionnement professionnel dans le domaine de la finance.<br>• Expérience professionnelle préalable dans le domaine des affaires ou de la finance. |
| • Comprendre et pouvoir identifier les risques et les menaces et prendre les mesures appropriées pour les atténuer.<br>• Pouvoir identifier les risques organisationnels et réglementaires ainsi que les incidences potentielles sur le public. | • La compétence en matière de gestion des risques permet au conseil d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques organisationnels et réglementaires et de veiller à ce que des mesures appropriées soient prises pour les atténuer. | • Expliquer les concepts de base de la gestion des risques à ses collègues.<br>• Identifier les problèmes potentiels et les porter à l'échelon supérieur si nécessaire.<br>• Contribuer aux discussions de groupe. | • Identifier et hiérarchiser les risques.<br>• Expliquer comment les risques doivent être gérés et comment parvenir à un bon équilibre des risques. | • Suivre une formation spécifique à la gestion des risques ou un perfectionnement professionnel.<br>• Expérience professionnelle préalable dans le domaine des affaires, de la finance, de la communication ou de l'administration publique. |

| Connaissances | Compréhension de base | Comment les connaissances sont-elles démontrées? De base | Spécialisées | Comment les connaissances sont-elles acquises? |
|---|---|---|---|---|
| • Comprendre le processus de changement stratégique ainsi que les obstacles et les éléments facilitant sa mise en œuvre. | • La compétence en matière de stratégie permet au conseil de définir une vision et une orientation pour l'Ordre par la planification et l'établissement de priorités, le suivi des progrès et la gestion du changement. | • Expliquer les concepts de base de la planification stratégique à ses collègues.<br>• Identifier les problèmes potentiels et les porter à l'échelon supérieur si nécessaire.<br>• Contribuer aux discussions de groupe. | • Faire la distinction entre les décisions stratégiques et les décisions opérationnelles.<br>• Capacité démontrée à réfléchir de manière critique aux questions systémiques et au rôle de l'organisation dans le système de soins de santé de l'Ontario. | • Expérience préalable substantielle en tant que membre d'un conseil d'administration et avoir participé à un processus de planification stratégique.<br>• Expérience professionnelle préalable dans le domaine des affaires, de la finance, de la communication ou de l'administration publique. |
| • Comprendre le mandat de protection du public des organismes de réglementation des professions de la santé et être conscient de l'évolution des questions, de la législation applicable, des règlements, des statuts et des politiques qui sont au cœur du travail de l'Ordre. | • La connaissance de la réglementation permet au conseil de clarifier la fonction et l'objectif de la *Loi sur les professions de la santé réglementées* (LPSR) et le mandat de l'Ordre, ainsi que la manière dont la loi et les règlements doivent être interprétés et appliqués. | • Connaître la législation, les règlements, les normes et les statuts qui régissent les professionnels de la santé.<br>• Comprendre le rôle de l'Ordre dans le système de soins de santé. | • Connaissance des fonctions de l'Ordre et des questions auxquelles le conseil est confronté.<br>• Connaître les tendances en matière de réglementation.<br>• Identifier quand il faut s'intéresser aux aspects éthiques de la prise de décision du conseil. | • Expérience préalable du travail dans un cadre réglementaire.<br>• Expérience professionnelle préalable dans le domaine juridique. |
| • Comprendre comment les soins de santé sont dispensés en Ontario. | • La connaissance du système de santé permet au conseil de comprendre les opportunités, les défis et les forces externes qui affectent la prestation des services de santé bucco-dentaire. | • Contribuer aux discussions de groupe. | • Compréhension des rouages de l'administration et capacité à accéder aux représentants de l'administration. | • Expérience professionnelle préalable dans l'administration des soins de santé.<br>• Expérience de travail dans le système de soins de santé en Ontario.<br>• Expérience en tant que bénéficiaire de soins de santé en Ontario. |

| Compétences | Raison d'être | Comment les compétences sont-elles démontrées? De base | Spécialisées | Comment les compétences sont-elles acquises? |
|---|---|---|---|---|
| • Pouvoir travailler électroniquement afin de préserver la sécurité, la confidentialité et l'efficacité du travail de l'Ordre. | • La compétence technologique permet aux membres du conseil de participer efficacement aux travaux des comités et des groupes d'experts grâce à une utilisation efficace des technologies de l'information et de la communication. | • Comprendre comment assurer la sécurité et la confidentialité des informations dans un environnement électronique ou en ligne.<br>• Compétences de base en matière d'Internet, y compris le courrier électronique, le téléchargement et le téléversement, à l'aide d'une connexion Wi-Fi sécurisée.<br>• Expérience du téléchargement, de l'installation et de l'utilisation d'un logiciel de vidéoconférence. | • Expérience de l'utilisation de diapositives de présentation, y compris de graphiques et de composants multimédias.<br>• Identifier l'impact de la technologie sur les risques et la stratégie. | • Expérience préalable dans le domaine administratif ou professionnel.<br>• Suivre des cours de formation spécifiques aux technologies de l'information, des ateliers, etc. |

| Attributs | Raison d'être | Comment les attributs sont-ils démontrés? | |
|---|---|---|---|
| | | De base | Spécialisés |
| • Faire preuve d'une assiduité et d'une préparation constantes aux réunions. | • Des membres du conseil et des comités engagés qui consacrent le temps et l'énergie nécessaires à leur rôle afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles pour le public. Les membres qui sont prêts à consacrer du temps, des compétences et des connaissances à leur propre développement et à celui des autres afin de devenir des régulateurs très efficaces. | • Lire les documents du conseil à l'avance et être prêt à s'engager et à poser des questions. | • Participer à un développement continu afin d'améliorer sa capacité à contribuer aux travaux du conseil. |
| • Communiquer clairement et ouvertement pour s'assurer et approfondir la compréhension (poser des questions pour comprendre le contenu). | • Les membres du conseil qui sont prêts à écouter contribuent à la discussion pour développer des idées et résoudre des problèmes collectivement. | • Écoute active, attention aux communications non verbales.<br>• Contribuer volontiers aux discussions et aux délibérations. | • Articulé; capable d'exprimer son point de vue de manière claire et succincte.<br>• Remettre en question le statu quo, ne pas prendre les informations ou les données pour argent comptant et chercher toujours à s'améliorer. |
| • Travailler efficacement et respectueusement avec les autres membres du conseil/comité, le personnel et les parties prenantes dont l'expérience et la compréhension varient. | • La compétence en matière de relations avec les parties prenantes et de communication permet au conseil d'être bien informé des points de vue et des besoins des principales parties prenantes, ce qui favorise des relations productives. | • Identifier les principales parties prenantes et leurs relations avec l'organisation.<br>• Ne pas avoir peur de dire « je ne sais pas » ou de poser des questions.<br>• Volonté d'écouter les opinions divergentes, en faisant preuve de considération et de courtoisie. | • Articuler les techniques pour mieux s'engager avec les parties prenantes.<br>• Examiner l'impact des décisions du conseil et l'effet qu'elles auront sur les principaux groupes de parties prenantes.<br>• Capacité démontrée à communiquer une position au public visé.<br>• Volonté de partager son expertise avec les nouveaux membres / capacité de mentorat.<br>• Soutenir et compléter d'autres perspectives.<br>• Écouter les autres.<br>• S'appuyer sur les commentaires précédents. |

| Attributs | Raison d'être | Comment les attributs sont-ils démontrés? | |
|---|---|---|---|
| | | De base | Spécialisés |
| | | | • Être ouvert aux questions des nouveaux membres.<br>• Être un bâtisseur d'environnement accueillant et solidaire. |
| • Faire preuve de jugement et de bon sens pour évaluer les informations et prendre des décisions éclairées. | • L'esprit critique permet au conseil de savoir si les informations qu'il reçoit sur les performances de l'Ordre sont exactes, de les remettre en question si nécessaire et de tenir l'Ordre responsable des résultats réglementaires par rapport à l'expertise externe, facile à comprendre (p. ex., conseil juridique, autre expertise). | • Solliciter une expertise externe si nécessaire.<br>• Démontrer une capacité d'analyse et d'interprétation des données. | • S'interroger de manière appropriée sur le fait de savoir si l'Ordre recueille les bonnes données pour éclairer le travail de réglementation.<br>• Lancer des défis appropriés lorsque la collecte de données n'apporte pas de valeur ajoutée.<br>• Examiner et analyser un large éventail d'informations et de données afin de repérer les tendances et les modèles. |
| • Entreprendre des activités d'apprentissage et de développement pour améliorer les compétences du conseil et être conscient de ses propres forces et faiblesses. | • Le développement des connaissances et des compétences permet aux membres du conseil de mener et de contribuer à des conversations courageuses, d'exprimer leur opinion et de jouer un rôle actif au sein du conseil. | • Prêt à consacrer du temps, des compétences et des connaissances pour se perfectionner afin de devenir un régulateur très efficace. | • Avoir un esprit curieux et comprendre la valeur d'un questionnement pertinent. |
| • Agir avec transparence et intégrité, assumer la responsabilité de ses actes et gérer ses conflits d'intérêts personnels. | • Garantir la transparence de toutes les décisions liées aux processus et activités réglementaires de l'Ordre favorise la confiance du public en démontrant qu'elles sont impartiales, fondées sur des preuves et qu'elles servent l'intérêt public. | • Comprendre les conflits d'intérêts et être en mesure de demander conseil, le cas échéant, pour atténuer tout conflit potentiel.<br>• Apprécier l'importance des conflits d'intérêts et/ou des préjugés, qu'ils soient perçus ou réels. | • Comprendre les conflits d'intérêts et la partialité.<br>• Contester de manière appropriée les collègues susceptibles d'être en conflit ou de faire preuve de partialité.<br>• Conscients des différents types de préjugés et de la façon dont ils se manifestent. |
| • Engagement en faveur de l'équité, de la diversité, de la justice sociale, de la responsabilité sociale et de l'esprit d'entreprise. | • La compétence en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soutient la capacité à changer de perspective culturelle et à adapter son | • Fait preuve de respect et défendre activement la diversité des points de vue dans les discussions. | • Effectuer une auto-évaluation pour comprendre comment ses propres attitudes et valeurs peuvent être à l'origine de préjugés. |

| Attributs | Raison d'être | Comment les attributs sont-ils démontrés? | |
|---|---|---|---|
| | | De base | Spécialisés |
| | comportement pour fonctionner efficacement à travers des attributs qui incluent, sans s'y limiter, le sexe, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et la classe socio-économique. La diversité spécifique à la profession peut inclure des attributs tels que la région d'exercice, le cadre et le contexte d'exercice ou la spécialisation. | • Organiser des critiques et des commentaires afin d'entendre différents points de vue avant de prendre des décisions. | • Ajuster et adapter les styles de communication pour être efficace dans des contextes divers (p. ex., ne pas utiliser de termes péjoratifs ou de termes désuets, utiliser des termes préférés).<br>• Réagir aux comportements inappropriés et non inclusifs pour réorienter et sensibiliser. |
| • Capacité à parler d'une seule voix, à s'unir et à soutenir solidement les décisions communes. | • Les membres du conseil qui comprennent clairement leur rôle et leurs limites sont en mesure de contribuer plus efficacement aux délibérations et à la prise de décision. | • Accepter la décision du conseil; « se retirer ».<br>• Aller de l'avant dans le respect.<br>• Reconnaître lorsque l'on n'est pas majoritaire; accepter la décision.<br>• Ne pas remettre le sujet en question.<br>• Éviter l'amertume. | • Comprendre que l'autorité appartient au conseil et non aux membres individuels.<br>• Demander de manière appropriée des informations ou des éclaircissements afin d'éclairer la prise de décision.<br>• Pour les membres professionnels, faire preuve d'une prudence appropriée dans leurs interactions en tant que praticiens autorisés (p. ex., en répondant par écrit à toute plainte déposée à leur encontre). |
| • Anticiper et saisir les opportunités d'innovation en matière de réglementation et de gouvernance. | • La volonté d'accepter le changement permet au conseil de se mobiliser efficacement pour faire avancer le mandat de l'organisation, de s'adapter aux circonstances changeantes, de répondre aux crises, d'identifier les opportunités de changement et de croissance, et de former les futurs dirigeants. | • Ne pas être hostile au changement, le cas échéant.<br>• Démontrer un engagement à se tenir au courant des évolutions de la réglementation et du système de santé. | • Diriger plutôt que suivre, suggérer des idées plutôt que répondre aux autres.<br>• Identifier les raisons et les avantages du changement pour les parties prenantes.<br>• Veiller à ce que les changements contribuent à la réalisation des objectifs stratégiques.<br>• Soutenir le changement stratégique et s'assurer que le changement est dans l'intérêt du public. |