

# Module 1

Description des  
fonctions,  
Responsabilités,  
Mentorat et  
Conflit d'intérêt



## SYNOPSIS DU MODULE

<b>NOM DU MODULE</b>	Description des fonctions, Responsabilités, Mentorat et Conflit d'intérêt
<b>CHAPITRES</b>	Fonctions et responsabilités du comité exécutif de la filiale Mentorat Conflit d'intérêt
<b>CLIENTÈLE CIBLE</b>	Ce module bénéficiera tout membre d'une filiale désirant se porter candidat à un poste de leadership ou qui détient un tel poste. Notons que certains postes peuvent exiger des prérequis (i.e. une période minimale en tant que membre) et que les membres doivent se familiariser avec de tels règlements.
<b>DESCRIPTION</b>	<p>Ce module décrit les fonctions d'officier ou de membre du comité exécutif qui existent dans une filiale en donnant une brève description des responsabilités de chacune. Une filiale bien organisée et composée d'officiers compétents renforce l'organisation et aide à son bon fonctionnement. Ce module ne vise pas à englober toutes les descriptions de postes mais plutôt à introduire les fonctions et responsabilités. On y explore aussi le mentorat.</p> <p>Enfin, ce module introduit le concept de conflit d'intérêt en ce qui concerne son incidence possible sur la prise de décision d'un membre du comité exécutif de la filiale ou de tout autre membre.</p>
<b>DURÉE DU MODULE</b>	La lecture de ce matériel de cours peut se faire en une heure. Le matériel servira aussi comme future source de référence.
<b>OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE</b>	Tout membre qui aura complété ce module connaîtra les fonctions essentielles nécessaires à l'opération d'une filiale. Cela lui sera utile s'il désire toujours devenir membre du comité exécutif de la filiale.

# PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT EN LEADERSHIP DE LA DIRECTION NATIONALE LA LÉGION ROYALE CANADIENNE

## MODULE 1

### PRÉSIDENT DE FILIALE-FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

#### INTRODUCTION

En étant élu président de votre filiale, vous avez accepté ce que plusieurs considèrent comme étant le poste le plus difficile de la Légion.

Vous devez cependant vous rappeler que vous n'êtes pas seul; vous pouvez et devriez profiter de vos collègues officiers. Tournez-vous vers eux pour des suggestions, discutez avec eux des dossiers d'importance concernant votre filiale en particulier et la Légion en général. L'avenir de votre filiale est entre vos mains, et voici l'occasion pour vous d'influencer son avenir en formant vos officiers dès aujourd'hui.

---

#### RESPONSABILITÉS

En sa qualité de chef de la direction de sa filiale, le président incarne devant ses membres les qualités fondamentales de leadership. En tant que leader, il exerce la responsabilité ultime pour tout ce qui peut se passer et sa fonction est et demeurera celle de diriger les membres.

Dans son rôle d'administrateur en chef de la filiale, il est son représentant au sein de la communauté. En tant que tel, il doit démontrer un ensemble de qualités telles la discrétion, l'initiative, l'intégrité, la responsabilité, l'esprit de décision, le bon jugement, pour n'en nommer que quelques unes.

Dans plusieurs filiales, le président joue aussi le rôle de président des débats lors des réunions. On vous rappelle que dans de

telles occasions, vous vous devez de demeurer neutre et sous contrôle en tout temps. En effet, pour plusieurs membres, particulièrement les nouveaux, le déroulement de la réunion peut être leur première impression de la Légion et pourrait influencer directement leur décision d'y participer ou non.

Vous devrez participer aux rassemblements de zone et de district où vous pourrez en profiter pour échanger avec d'autres présidents de filiale et partager avec eux idées et difficultés. Dans l'impossibilité de vous rendre, un vice-président devrait vous y représenter.

Vous devez veiller à ce que vos officiers et présidents de comité présentent leurs rapports à temps à leurs homologues respectifs de la zone ou du district. Lors de la réunion de district, vous êtes responsable de représenter les intérêts de votre filiale tout en tenant compte des besoins des autres filiales et de la Légion en général.

Finalement, vous établirez vos objectifs, mais attention qu'ils ne soient hors d'atteinte. Discutez de ces objectifs avec les officiers de votre filiale car ce n'est qu'avec leur appui que vous pourrez atteindre plusieurs, sinon tous vos objectifs.

# VICE-PRÉSIDENT DE FILIALE - FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

La façon dont les vice-présidents sont élus varie d'une filiale à l'autre. La plupart sont élus selon un ordre de préséance, i.e. 3<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup>. D'autres sont élus selon un format semblable à celui de la Direction nationale, soit un bassin comprenant un nombre de vice-présidents et un premier vice-président. Quelque soit la méthode d'élection, le système de classement est toujours valable.

Lors de votre installation, vous avez fait serment de ... « collaborer avec votre président et de vous acquitter efficacement et fidèlement de vos fonctions officielles. »

Rappelez-vous, vous n'êtes pas seul; vous pouvez et devriez demander l'assistance et les conseils de vos collègues officiers. Écoutez et apprenez, ouvrez votre esprit à leurs pensées et idées.

---

## RESPONSABILITÉS

À ce stade, votre objectif principal devrait d'en apprendre le plus possible alors que vous vous préparez à servir comme président de filiale. Vous pouvez être appelé à présider aux débats lors d'une réunion de la filiale, à accueillir des visites d'officiers et d'autres invités, ou à présider un important comité de la filiale, par exemple, Bar, Coquelicot, Finances. Soyez prêt car les fonctions d'un vice-président sont variées.

Le poste de vice-président est la garantie que votre filiale aura un président compétent à l'avenir.

Il y aura des opportunités de participer à des séminaires ou ateliers et de communiquer avec divers présidents de comités à la zone ou au district. N'oubliez pas que votre premier devoir est d'apprendre et de partager l'information. Profitez de chaque occasion pour poser des questions.

Il n'est pas rare qu'un vice-président, d'habitude le premier vice-président, représente le président en son absence lors d'un rassemblement de zone ou de district. En pareil cas, vous pourriez avoir à préparer un rapport de votre filiale afin de le présenter lors du rassemblement.

Si vous n'êtes pas sûr, demandez au président si un rapport est nécessaire et s'il y a quelque chose qu'il aimerait souligner.

Votre objectif principal en tant que vice-président de filiale est que vous acceptiez un jour le poste de président de filiale.

# COMITÉ EXÉCUTIF DE LA FILIALE - FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

En étant élu au comité exécutif de votre filiale, vous avez accepté un poste très important au sein de votre filiale. Vous serez sans aucun doute invité par votre président de filiale à présider l'un des comités de la filiale.

## RESPONSABILITÉS

Les fonctions que vous assumez en tant que comité exécutif sont critiques au bon fonctionnement de votre filiale. Vous devez vous rappeler en tout temps que l'information en provenance de votre président exécutif influencera le bien-être de votre propre comité aussi bien que celui de votre filiale. Vous devez vous rappeler que vous n'êtes pas seul; vous pouvez et devriez profiter de vos collègues officiers. Travaillez de pair avec vos collègues du comité exécutif afin de créer un comité exécutif efficace et cohésif.

En présidant un comité permanent à votre filiale, vous serez responsable d'assurer que votre présidence soit réussie. Rappelez-vous que pour plusieurs membres, en particulier les nouveaux, le fait que vous soyez un membre du comité exécutif veut dire que vous êtes un membre sénior de votre filiale et que vous connaissez le fonctionnement de la présidence que vous endossez.

Vous avez une opportunité unique et une vraie responsabilité de former les futurs leaders qui seront capables d'assumer les postes du comité exécutif, du même coup assurant l'avenir de votre filiale. La participation aux rassemblements de zone ou de district vous aidera à acquérir une meilleure compréhension d'un autre niveau de la Légion. De plus, vous pourrez comparer les succès et échecs de votre présidence avec d'autres filiales et ainsi

peut-être acquérir de précieuses connaissances pour ramener à votre comité.

Votre responsabilité principale sera de participer à la gouvernance de votre filiale.

En tant que membre du comité exécutif de votre filiale, vous aurez une occasion unique d'influencer la direction et le succès de votre filiale.

En tant que membre du comité exécutif vous faites partie d'une équipe. L'assemblée générale a confiance en vous et aux autres membres du comité exécutif pour assurer que la filiale soit dynamique et florissante.

À l'occasion, vous pourriez avoir à présenter des idées nouvelles et innovatrices au comité exécutif mais attention à ne pas fixer des objectifs qui soient hors d'atteinte. Discutez de ces objectifs ou idées avec le président de votre filiale et les autres membres du comité exécutif.

Les buts personnels doivent être mis de côté quand et si ceux-ci ne sont pas dans l'intérêt de vos responsabilités en tant que membre du comité exécutif. Utilisez tous les outils à votre disposition et tirez les connaissances d'anciens membres du comité. Développez un bon comité permanent et vous réussirez.

# SECRÉTAIRE DE FILIALE - FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

On décrit le secrétaire de filiale comme étant la personne qui transcrit, organise et coordonne au sein de la filiale. Toute personne qui a travaillé comme secrétaire de filiale vous dira probablement qu'il n'y a pas de meilleure façon d'apprendre comment la filiale et la Légion fonctionnent que de servir dans cet important poste.

---

## LES STATUTS GÉNÉRAUX

Les *Statuts généraux* devraient être considérés comme l'un des plus importants outils à votre disposition. Consultez-les souvent. Avec le temps, vous serez prêt et capable d'assumer vos fonctions et serez tout aussi important pour votre filiale et ses officiers. Votre connaissance des *Statuts généraux*, procédures et politiques sera inestimable et bien appréciée de tous, particulièrement le président.

Vous devrez préparer le compte-rendu de la réunion précédente en prévision de la prochaine réunion, et afficher ce compte-rendu, ou en faire des copies, avant la réunion. Assurez-vous que l'original du compte-rendu soit signé par vous-même et le président une fois approuvé par l'assemblée.

---

## RESPONSABILITÉS

Bien qu'il soit coutume pour le président de la filiale ou le président des débats d'établir l'ordre du jour de la réunion à venir, le secrétaire peut y jouer un rôle important. Vous voudrez peut-être remettre copie du compte-rendu au président des débats et/ou au président plusieurs jours avant la réunion pour leur permettre de le réviser et de se préparer pour la réunion.

La tâche d'enregistrer le compte-rendu durant la réunion, surtout à la main, peut sembler difficile au début. Ne vous gênez pas de demander au président des débats qu'il ralentisse ou qu'il invite les membres à parler plus fort.

Rappelez-vous, vous ne pouvez enregistrer ce que vous n'entendez ni ne comprenez pas. Vous développerez assez vite les habiletés requises pour effectuer la tâche efficacement.

Bien que le secrétaire de filiale ait peu ou pas de responsabilité directe à la zone ou au district, vous pouvez être utile au président dans sa préparation à une réunion de la zone ou du district. Souvent le secrétaire participera à la préparation du rapport pour le président.

Soyez prudent lorsque vous faites des changements. Vous êtes probablement confortable de faire les choses à votre façon alors que la filiale a sa propre façon. Avec le temps, l'occasion de faire des changements pourrait se présenter. Partagez vos idées avec le président ou un autre officier; leurs conseils vous aideront. De même, n'hésitez pas à approcher le président si vous avez quelque difficulté que ce soit.

Utilisez tous les outils à votre disposition. Demeurez neutre, demandez l'avis ou les conseils de vos collègues officiers lorsque nécessaire et vous réussirez.

# TRÉSORIER DE FILIALE- FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

Lors de votre installation, vous avez fait serment de... « garder des registres précis de toutes les sommes perçues ou déboursées par la filiale, ainsi qu'un registre de toutes les autres transactions financières. » Les fonctions que vous assumez comme trésorier de filiale sont nombreuses et ne peuvent être prises à la légère.

Vous devez vous rappeler que vous faites partie d'une équipe et que vous ne pouvez pas régler tous les problèmes financiers de la filiale à vous seul. Vous pouvez et devriez accepter et offrir des conseils à vos collègues officiers et discuter avec eux des questions en matière financière.

---

## RESPONSABILITÉS

Vous tenez dans vos mains l'avenir financier de votre filiale. Vous avez l'opportunité d'éduquer et de former les membres du comité exécutif à lire et interpréter les rapports financiers de la filiale, ce qui facilitera votre tâche. La sensibilisation et la compréhension en matière financière appuient le processus décisionnel.

Le trésorier devrait examiner de façon continue le coût d'achat et le prix de revente de toutes marchandises (bar, articles de la Légion, couronnes de coquelicots, etc.) afin d'assurer que la filiale maintienne une majoration du prix raisonnable. Lorsque les prix devront être ajustés, vous en ferez recommandation en conséquence au comité exécutif. Vous devriez viser un profit brut de 50 % et pour ce faire, vous devrez majorer le prix de vos produits de 100 %.

Vous aurez besoin de l'appui total des membres du comité exécutif avant de pouvoir fixer les objectifs financiers de la filiale.

Votre comité des finances devrait posséder une bonne connaissance de la santé financière de la filiale. N'oubliez pas qu'une fois que les changements auront été adoptés, leur effet risque de ne pas se faire sentir avant plusieurs mois.

Lorsque vous fixez vos objectifs avec votre comité et les membres du comité exécutif, classez-les comme suit : court terme (3 à 6 mois); moyen terme (6 à 15 mois); et long terme (15 à 24 mois).

Veillez à ne pas fixer d'objectifs qui soient hors d'atteinte durant votre mandat. Les objectifs devraient être discutés avec le président de la filiale, le comité des finances et l'assemblée générale. Ce sont là des collègues qui peuvent vous aider à atteindre ces objectifs, du coup garantissant à la filiale un avenir financier reluisant.

Souvenez-vous, le plus précis le portait financier que vous pouvez dresser, le plus efficace sera votre filiale à planifier son avenir.

# PRÉSIDENT DE FILIALE SORTANT - FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

Lors de votre installation, votre filiale vous a remercié de votre contribution en tant que président de filiale tout en vous rappelant de l'expérience acquise dans ce poste. On vous confiait alors la responsabilité continue envers votre filiale.

Vous devrez vous rappeler que bien que vous ayez beaucoup appris, vous n'êtes plus le chef de la direction de votre filiale. Au cours des prochains mois vous voudrez prendre des décisions, en particulier concernant des programmes ou idées auxquels vous avez pris part à développer au cours des dernières années. Souvenez-vous qu'une voix douce et de bons conseils vont plus loin que les poussées et l'intimidation.

## RESPONSABILITÉS

Vous continuerez à jouer un important rôle concernant l'avenir de votre filiale. Vous avez l'occasion d'influencer cet avenir en devenant un modèle efficace pour les officiers de votre filiale.

Il est probable que vous ayez travaillé aux côtés du nouveau président de filiale au cours des ans, donc vous aurez déjà formé une relation de travail. Sinon, ou si celui-ci est relativement nouveau, votre patience sera mise à l'épreuve, et probablement aussi celle du nouveau président.

Votre appui continu envers la filiale et sa programmation risque d'être en conflit avec les plans et la direction prévus par le nouveau président. Prenez le temps d'avoir une conversation en privé avec ce dernier et offrez-lui votre aide. Invitez-le à partager les idées et projets qu'il a en tête pour son mandat, mais attention de ne pas trop critiquer.

D'autres officiers de la filiale pourront être touchés, positivement ou négativement, par la relation de travail entre vous et le nouveau président. Vous devrez vous rappeler qu'en tant qu'officiers les plus séniors de votre filiale, vous devez tous deux donner l'exemple.

Il y aura des occasions où vous serez appelé à régler des disputes. Vos habiletés de leader seront alors mises à l'épreuve. Assurez-vous de demeurer neutre. Prenez le temps de discuter du problème avec toutes les parties concernées avant de prendre une décision. Dans le doute, discutez-en avec des membres de la filiale qui peuvent avoir l'expérience, comme les anciens présidents.

Souvent le président de filiale sortant est invité à présider un comité au niveau de la zone ou du district. Considérez cela comme étant une reconnaissance de votre mandat de président et de vos habiletés de leader de filiale. La présidence à laquelle vous êtes invité peut impliquer des aspects de la Légion que vous n'avez pas encore étudiés. Lisez le matériel disponible; recourez aux conseils du commandant ou d'un autre camarade chevronné. Rappelez-vous toujours que lorsque vous représentez la zone ou le district, vos actions continueront de refléter sur votre filiale.

De nombreuses opportunités s'offrent à vous. Votre expérience de président de filiale peut être sollicitée non seulement par votre filiale mais par d'autres filiales ou niveaux de la Légion.

Souvent le président de filiale sortant est invité à siéger à plusieurs comités ou à un conseil d'administration. De telles nominations peuvent être difficiles et coûteuses en temps. Soyez patient avec les



acteurs concernés. Bien que votre participation à ces fonctions sera difficile pour vous, soyez assuré qu'il en sera encore plus difficile pour les filiales, comités exécutifs et membres impliqués.

Quelque soit votre objectif, souvenez-vous que nos vétérans – passés, présents et futurs – les membres de leurs familles, et autres comptent sur vous.

# MEMBRE DE FILIALE - FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

---

## INTRODUCTION

Félicitations pour votre adhésion à la Légion royale canadienne. Vous êtes membre de la plus importante organisation de vétérans au Canada. D'innombrables possibilités s'offrent à vous pour servir la Légion. Votre participation régulière aux réunions est une excellente façon d'apprendre le fonctionnement de l'organisation.

## RESPONSABILITÉS

Vous pouvez au début être gêné de vous impliquer ou de poser des questions, ce qui est normal dans un nouvel environnement. Dans certains cas, le président de la filiale vous assignera un mentor pour vous guider. On peut consulter l'information concernant le programme de mentorat de la Légion sur le site Web de la Direction nationale.

Il pourrait aussi être intéressant d'examiner les divers modules du Perfectionnement en leadership que l'on trouve sur le site. Nous vous suggérons de débiter avec notre programme d'orientation et l'histoire de la Légion.

Votre participation aux réunions de la filiale vous permettra de rencontrer les officiers et le président des débats. Vous y apprendrez de plus les politiques, procédures et règlements qui vous seront importants dans votre cheminement au sein de la Légion. La participation aux réunions vous tient aussi au courant des activités à venir qui pourraient vous intéresser. La participation à des activités parrainées par la Légion, autres que des réunions, est une excellente façon de connaître les officiers et membres de la filiale dans une atmosphère moins formelle.

Lors de votre initiation, vous avez été mis au courant des buts et objets de la Légion. Vous avez aussi été introduit à plusieurs de nos symboles, de même qu'à l'origine de la Légion. Avec le temps, vous voudrez peut-être accroître votre connaissance de la Légion pour en connaître davantage sur l'un ou plusieurs de ses programmes. Votre recherche vous mènera peut-être à un programme qui vous intéresse particulièrement. Dans ce cas, contactez le président du comité ou du programme en question, ou parlez-en à votre président de filiale.

Le programme national de Perfectionnement en leadership a été conçu de façon à vous guider de l'initiation à la Légion jusqu'aux postes aux niveaux de direction. Bien que nous ne puissions garantir votre succès, nous croyons que la variété d'informations offertes constitue un bon point de départ. Le travail acharné, le dévouement et la détermination à servir le Canada, ses vétérans et l'ensemble des membres de la Légion, voilà une occasion unique de « redonner la monnaie » pour les libertés dont nous jouissons comme Canadiens.

# PROGRAMME DE MENTORAT - INFORMATION DÉDIÉE AUX NOUVEAUX MEMBRES

---

## BIENVENUE

Bienvenue au programme de mentorat de la Légion royale canadienne. Ce programme a été conçu pour vous aider en tant que nouveau membre à connaître la Légion, ses programmes et son potentiel pour l'enrichissement de soi et l'avancement.

En devenant membre d'une filiale de la Légion royale canadienne, vous avez accès à ce programme. Bien que celui-ci ne soit pas obligatoire, il vous permettra, en tant que nouveau membre, de profiter au mieux de votre adhésion à la Légion.

La description du programme de mentorat vous offrira des conseils et idées qui vous guideront durant vos premiers jours en tant que légionnaire. Prenez le temps de lire cette information et de la discuter avec votre mentor de la Légion, or quelqu'un d'autre qui a déjà été un mentor. Leurs connaissances et conseils vous seront très utiles, aujourd'hui comme demain.

L'information suivante se veut un aperçu des défis auxquels vous pourriez faire face. À la fin de cette section vous trouverez les ressources disponibles sur le site Web [www.legion.ca](http://www.legion.ca).

---

## LE PROGRAMME DE MENTORAT

Quelle est la durée requise du programme de mentorat? Celle-ci sera basée en grande partie sur vos besoins en tant que nouveau membre et le degré d'engagement que vous voudrez y consacrer. Dans l'ensemble, le mentorat dure environ un an à compter de la date de l'initiation. Au fil du temps, vous pouvez choisir de continuer à travailler avec votre mentor pour la période de temps nécessaire. L'expérience montre que la relation de mentorat se transforme souvent

en une amitié à long terme.

De plus, vous pourriez trouver des personnes qui partageront avec vous l'information et l'expérience que vous recherchez. Sachez que certaines personnes ne veulent pas nécessairement être mentor mais vous voudrez peut-être suivre leur exemple. N'hésitez pas à poser des questions, nous étions tous dans la même position que vous à un certain moment. La majorité des légionnaires sont ouverts aux autres et se feront un plaisir de vous aider si vous leur demandez.

---

## EN QUOI CONSISTE LE MENTORAT?

En quoi consiste le mentorat? Le mentorat est l'acte de servir en tant que guide, conseiller et enseignant envers une autre personne.

Ce qui suit est un aperçu de quelques-uns des sujets dont vous voudrez probablement discuter avec votre mentor :

- Participer aux réunions
- Rencontrer les officiers et membres
- Notre histoire
- Siéger à un comité
- Lire les règlements et manuels
- Comprendre les règlements et manuels
- Porter la tenue vestimentaire de la Légion
- Se porter candidat à un poste de la filiale
- Représenter la Légion
- Demander des questions, trouver l'information
- La structure de la Légion
- Autres niveaux de la Légion

Vous êtes libre en tout temps de contacter votre mentor et lui poser des questions. Celui-ci est bien informé mais s'il arrive qu'il ne sache pas la réponse, il connaîtra la personne à contacter et pourra vous revenir avec la réponse.

---

### **AUTRES POINTS D'INTÉRÊT**

Vos besoins en tant que nouveau membre nous seront inconnus. Il est important que votre mentor soit au courant du montant de temps que vous pouvez dédier. Une jeune famille et les besoins financiers peuvent demander beaucoup d'un nouveau membre. Sachez que nous comprenons que la famille soit priorité no 1. Tout montant de temps que vous pourrez consacrer à la Légion et ses programmes sera le bienvenu et grandement apprécié.

Qu'en est-il si vous n'êtes pas intéressé? Nous ne pouvons pas savoir si chaque nouveau membre voudra ou aura besoin d'un mentor. Il est important que vous sachiez qu'un mentor vous sera désigné tel que prévu par le président de la filiale. Si vous désirez en parler avec ce dernier, allez-y. Le président vous a désigné un mentor en se basant sur ce qu'il connaît de vous et de l'expérience de votre mentor au sein de la Légion. Certains jumelages ne fonctionnent pas nécessairement et un changement pourrait être propice. En fin de compte, notre objectif est de satisfaire vos besoins.

---

### **VOTRE OBJECTIF EN TANT QUE NOUVEAU MEMBRE**

Chaque légionnaire a une raison personnelle pour laquelle il est devenu membre. Pour certains, un membre de la famille ou un ami fait partie des Forces armées canadiennes. Pour d'autres, il s'agit de garantir que les pensions et bénéfices attribués à nos vétérans soient améliorés et maintenus. Et il y a ceux qui joignent en reconnaissance de ceux et celles qui ont fait le sacrifice ultime à la défense de nos libertés.

Il y a même ceux qui sont devenus membres, attirés par l'un ou plusieurs de nos divers programmes, tels les sports et les programmes pour la jeunesse, ou tout simplement pour trouver un endroit tranquille où ils peuvent se pencher sur leurs vies et expériences personnelles.

Que vous commenciez par participer aux réunions, siéger sur un comité ou discuter de la Légion en général, votre mentor sera là pour vous aider.

Plusieurs légionnaires qui occupent ou ont occupé des postes de leadership vous diront qu'ils ont été influencé, ou le sont toujours, par des mentors. L'expérience montre que les membres qui ont un mentor auront, s'ils le veulent, une influence positive sur leur filiale, zone, district ou direction.

Après un certain temps, vous voudrez possiblement participer aux réunions à d'autres niveaux de la Légion. Parlez-en à votre mentor, il pourrait vous introduire à un officier, ou ancien officier, qui vous sera grandement utile si vous voulez avancer.

Le populaire dicton « Plus on s'investit, plus on en tire profit » aidera à vous rappeler qu'une expérience merveilleuse et pouvant changer votre vie vous attend. Soyez patient, coopératif et bienveillant et vous profiterez de votre expérience dans la Légion. Encore plus important, vous assurerez que la Légion continue d'exister et, ce faisant, nos vétérans seront protégés, aujourd'hui comme demain.

Bonne chance et, encore une fois, bienvenue!

---

## **PROGRAMMES DE LA LÉGION**

Pour en savoir plus long au sujet de la Légion et de ses programmes, veuillez consulter l'un ou l'autre des manuels suivants :

*Les Statuts généraux*  
*La Loi incorporant la Légion royale canadienne*  
*Règlements de la direction provinciale*  
*Manuel du rituel, des récompenses et du protocole*  
*Règles de procédure en vigueur aux réunions de la Légion*  
*Guide des sports*  
*Manuel de l'adhésion*  
*Votre guide en matière de relations publiques*  
*Manuel d'officier d'entraide*  
*Manuel de l'aumônier*  
*Guide aménagement de bien immobilier*  
*Manuel du Coquelicot*  
*Speaker's Guide and Fact Book (en anglais seulement)*

De plus, nous vous recommandons de consulter le programme de Perfectionnement en leadership que vous trouverez sous l'onglet RESSOURCES DES COMITÉS / PERFECTIONNEMENT EN LEADERSHIP.

L'information concernant le programme de mentorat nous a été gracieusement offerte par la Direction de l'Ontario.

# PROGRAMME DE MENTORAT - INFORMATION DÉDIÉE AUX MENTORS

---

## BIENVENUE

Bienvenue au programme de mentorat de la Légion royale canadienne. Ce programme a été conçu pour aider les nouveaux membres à connaître la Légion, ses programmes et son potentiel pour l'enrichissement de soi et l'avancement.

Vous faites partie de ce programme car vous avez proposé ou secondé, ou vous vous êtes porté volontaire, à devenir le mentor d'un nouveau membre. Bien que ce programme ne soit pas obligatoire, il permettra au nouveau membre dont vous êtes le mentor de profiter au mieux de son adhésion à la Légion.

En tant que mentor, vous pourriez accroître vos connaissances et bénéficier de cette expérience.

La description du rôle de mentor et de ses fonctions vous offrira des conseils et idées qui vous aideront. Prenez le temps de lire cette information et de la discuter avec votre président de filiale, ou quelqu'un d'autre qui a déjà été un mentor. Leurs connaissances et conseils vous seront très utiles.

L'information suivante se veut un aperçu des défis auxquels vous pourriez faire face. À la fin de cette section, vous trouverez les ressources disponibles sur le site Web [www.legion.ca](http://www.legion.ca).

---

## COMBIEN DE TEMPS FAUDRA-T-IL?

Le temps que vous devez consacrer dépendra des besoins du nouveau membre et du degré d'engagement que vous êtes prêt à offrir. Dans l'ensemble, le mentorat dure environ un an à compter de la date de l'initiation. Au fil du temps, vous pouvez choisir de continuer à travailler avec votre

nouveau membre pour la période de temps dont vous et le nouveau membre aurez besoin. L'expérience montre que la relation de mentorat se transforme souvent en une amitié à long terme.

La camaraderie devrait en tout temps soutenir vos efforts en tant que mentor. En démontrant de la camaraderie envers le nouveau membre vous lui montrerez que s'il fait la même chose, il recevra lui aussi de la camaraderie en retour.

---

## EN QUOI CONSISTE LE MENTORAT?

Le mentorat est l'acte de servir en tant que guide, conseiller et enseignant envers une autre personne.

Ce qui suit est un aperçu de quelques-uns des sujets dont vous voudrez probablement discuter en tant que mentor :

- Participer aux réunions
- Rencontrer les officiers et membres
- Siéger à un comité
- Lire les règlements et manuels
- Porter la tenue vestimentaire appropriée de la Légion
- Se porter candidat à un poste de la filiale
- Représenter la Légion
- Demander des questions
- Expliquer la structure de la Légion
- Introduire la zone et le district

Cette liste comprend la plupart des questions que l'on peut vous poser en tant que mentor. Il est certain que votre nouveau membre aura bien d'autres questions auxquelles vous n'aurez peut-être pas la réponse. Rassurez-le que vous ferez la recherche nécessaire pour pouvoir lui

répondre. Attention de ne pas offrir ce que vous pensez être la bonne réponse sans en être tout à fait sûr. Une erreur à ce moment pourrait avoir de dire conséquences.

---

### AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

L'exigence en matière de temps pourrait influencer votre succès en tant que mentor. Les besoins d'un nouveau membre peuvent influencer son engagement vis-à-vis la Légion et ses programmes. Une jeune famille et les besoins financiers peuvent demander beaucoup d'un nouveau membre. Planifiez votre temps comme mentor en tenant compte de ces besoins et soyez disponible selon l'emploi du temps du nouveau membre. Rassurez-le que sa famille est priorité no 1 et que tout montant de temps consacré à la Légion et ses programmes sera grandement apprécié.

Qu'en est-il si le nouveau membre n'est pas intéressé? Nous ne pouvons pas savoir si chaque nouveau membre voudra ou aura besoin d'un mentor. Il est important que vous sachiez que votre offre à devenir mentor risque de ne pas être bien comprise et, en bout de compte, être rejetée par le nouveau membre. Il peut être utile d'expliquer votre rôle.

De plus, après un certain temps vous pourriez réaliser que le nouveau membre n'est pas intéressé par le programme. Vous voudrez peut-être discuter avec le président de filiale, en privé, de la possibilité de changer de mentor. Votre succès ou échec en tant que mentor ne devrait jamais être débattu lors de réunions de filiale car cela pourrait être très mal perçu par le nouveau membre. L'embarras causé pourrait l'entraîner à retirer sa participation ou annuler son adhésion.

---

### VOTRE OBJECTIF EN TANT QUE MENTOR

Vous avez une occasion unique d'influencer un nouveau membre. Il est important que vous ne partagiez pas les idées ou

sentiments négatifs que vous ressentez vis-à-vis la Légion ou d'autres membres. Votre objectif devrait être de présenter la Légion sous un jour positif compte-tenu que vous introduisez un nouveau membre dans son cheminement dans la Légion

Utilisez tous les outils à votre disposition, demeurez neutre, cherchez l'avis d'autres membres, officiers de filiale ou niveaux de la Légion si vous devenez frustré.

Attention de ne pas trop pousser mais laissez plutôt le nouveau membre donner le ton. Commencez par aller chercher le nouveau membre et l'amener à l'assemblée générale de votre filiale. Assoyez-vous avec lui et répondez à ses questions; présentez-le aux officiers et présidents de comité. Demandez-lui ce qui l'intéresse personnellement, ses passe-temps, puis suggérez comment il pourrait mettre ses atouts au service de la filiale en particulier et la Légion en général.

Plusieurs légionnaires qui occupent ou ont occupé des postes de leadership vous diront qu'ils ont été influencé, ou le sont toujours, par des mentors. On peut dire sans hésiter que les membres qui sont actifs et serviables auront une influence positive sur leur filiale, zone, district ou direction.

Votre récompense sera de savoir que vous aurez pris part au succès d'un nouveau membre. La réalisation que l'avenir de la Légion est assuré parce que vous avez pris la peine d'être le mentor d'un nouveau membre est motivant en soi. Bonne chance et merci!

*Les Statuts généraux*

*La Loi incorporant la Légion royale canadienne*

*Règlements de la direction provinciale  
Manuel du rituel, des récompenses et du protocole*

*Règles de procédure en vigueur aux réunions de la Légion*

*Guide des sports*

*Manuel de l'adhésion*  
*Votre guide en matière de relations*  
*publiques*  
*Manuel d'officier d'entraide*  
*Manuel de l'aumônier*  
*Guide aménagement de bien*  
*immobilier*  
*Manuel du Coquelicot*  
*Speaker's Guide and Fact Book* (en  
anglais seulement)

De plus, nous vous recommandons de consulter le programme de Perfectionnement en leadership que vous trouverez sous l'onglet RESSOURCES DES COMITÉS / PERFECTIONNEMENT EN LEADERSHIP.

L'information concernant le programme de mentorat nous a été gracieusement offerte par la Direction de l'Ontario.

---

### **PROGRAMMES DE LA LÉGION**

Pour en savoir plus long au sujet de la Légion et de ses programmes, veuillez consulter l'une ou l'autre des ressources mentionnées précédemment.



# CONFLIT D'INTÉRÊT

---

## DÉFINITION

Aux fins de cette discussion, un conflit d'intérêt est défini comme tout conflit entre l'intérêt personnel, professionnel ou d'affaires d'un membre du comité exécutif et/ou membre et l'intérêt de la Légion à l'égard de toute question à propos de laquelle ce membre du comité exécutif et/ou membre aurait la permission ou l'obligation de débattre ou de participer à la prise de décision.

Tout membre du comité exécutif et/ou membre qui possède un intérêt financier ou d'affaires ou un intérêt personnel (famille ou ami membre de la Légion) à l'égard de la question débattue lors d'une réunion, devra se retirer immédiatement du débat et du vote touchant la question. L'évènement sera enregistré au procès-verbal.

Un conflit d'intérêt émane lorsque l'intérêt personnel d'un membre de comité remplace ou fait concurrence à son dévouement envers les intérêts de la Légion. Le tout peut émaner d'un conflit réel, potentiel ou apparent et peut être de nature financière ou autre.

---

## CONFLIT D'INTÉRÊT RÉEL

Un « conflit d'intérêt réel » se produit lorsqu'un membre du comité exécutif et/ou membre qui exerce des pouvoirs incombant à sa position ou qui s'acquitte de fonctions officielles est influencé par son intérêt privé.

Exemple : Vous êtes président de la filiale et opérez une entreprise locale qui fournit un produit ou service à la filiale et *avez participé à l'autorisation de votre entreprise en tant que fournisseur de la filiale.*

---

## CONFLIT D'INTÉRÊT POTENTIEL

Un « conflit d'intérêt potentiel » se produit lorsqu'il existe un intérêt privé qui pourrait influencer un membre du comité exécutif et/ou membre dans l'exercice de ses fonctions ou pouvoirs à condition qu'il n'ait pas déjà exercé ces fonctions ou pouvoirs.

Exemple : Vous êtes président de la filiale et opérez une entreprise locale qui désire fournir un produit ou service à la filiale et *l'autorisation de faire de votre entreprise le fournisseur de la filiale n'a toujours pas été rendue.*

---

## CONFLIT D'INTÉRÊT APPARENT

Un « conflit d'intérêt apparent » se produit lorsqu'il existe une crainte raisonnable de la part de personnes raisonnables et bien informées à l'effet qu'un conflit d'intérêt réel existe chez le membre du comité exécutif et/ou membre concerné.

Exemple : Vous êtes président de la filiale et opérez une entreprise locale qui désire fournir un produit ou service à la filiale et *vous pensez être en conflit d'intérêt en tant que fournisseur de la filiale.*

Nous recommandons fortement aux filiales de la Légion qui sont en train d'élaborer une politique en matière de conflit d'intérêt de prendre en considération ce qui suit :

- a. Avoir en main une définition de conflit d'intérêt qui soit pertinente, claire, et à jour.
- b. Vous assurer que tous les participants comprennent la politique en matière de conflit d'intérêt et sa raison d'être.
- c. Favoriser une culture qui reconnaisse un conflit d'intérêt lorsqu'il se produit et qui adresse le conflit d'intérêt de façon non accusatoire.

---

### EXEMPLES

Ce qui suit sont des exemples de conflit d'intérêt :

- Le comité exécutif de la filiale embauche un individu qui compte, parmi les membres de ce comité, un proche parent et un ami. Dans ce cas, ni le membre du comité exécutif qui est un proche parent du candidat, ni celui qui est son ami ne peut participer au débat ou au vote relié à l'embauche. Le terme « proche parent » comprend le père, la mère, un frère ou une sœur, un cousin ou toute personne dans la parenté par alliance.
- Une plainte est logée correctement contre un membre de la famille. Cette situation appelle le même commentaire que celui formulé ci-dessus.

---

### CONCLUSION

Le défaut de déclarer un conflit d'intérêt peut avoir de sérieuses conséquences sur l'individu et la filiale si un problème se pose à la suite de la non-divulgation.

Les conflits d'intérêt sont difficiles à adresser. Si un membre se trouve dans une position où il croit qu'il est en conflit d'intérêt, il doit déclarer le conflit potentiel et laissez à l'instance dirigeante le soin de décider s'il s'agit ou non d'un conflit d'intérêt.