

**PETIT GUIDE POUR SOUTENIR LE DYNAMISME  
DE LA VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE  
D'UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE**

**- 2010 -**



**Regroupement des organismes communautaires des Laurentides**

---

342, rue Parent, Saint-Jérôme, QC J7Z 2A2  
☎ 450.438.8005 - 📠 450.438.3998  
[info@roclautentides.com](mailto:info@roclautentides.com) - [www.roclautentides.com](http://www.roclautentides.com)

## PETIT GUIDE POUR SOUTENIR LE DYNAMISME DE LA VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE D'UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

### PRÉSENTATION

Au fil des ans, plusieurs organismes membres du ROCL nous ont fait part des difficultés à maintenir ou développer une vie associative et démocratique qui soit dynamique et significative. Il s'agit là d'un défi permanent. Une vie associative active, significative et bien ancrée dans la mission et la finalité de l'organisme constitue la base solide. Elle permettra de développer une démocratie participative réelle et inclusive des différentEs acteurs et actrices au sein de l'organisme. C'est collectivement que nous portons le projet pour lequel existe notre organisme, c'est collectivement que nous avons à l'affirmer, à le faire vivre, à le développer, à le défendre. Sans cette appartenance et cette énergie de la communauté formée par les membres, un organisme peut, certes, très bien fonctionner et être efficace dans une offre de services et d'activités, mais il perd son sens premier d'être communautaire. La présence et l'implication des membres s'inscrivent dans la nature même d'un organisme communautaire. Elle est la condition d'une autonomie réelle et ce qui lui donne sens alors il est très important de lui consacrer du temps et des ressources.

C'est à partir de cette conviction du rôle essentiel des membres dans un organisme communautaire que nous avons élaboré un petit guide pour vous soutenir dans cette partie de votre travail qui consiste à susciter et favoriser l'engagement des membres.

Voici quelques propos tirés de la *Boîte à outils sur la gouvernance démocratique* :

*« Une organisation est d'abord et avant tout un groupement de personnes réunies pour répondre collectivement à un problème et à un besoin. La tradition des organisations repose essentiellement sur la participation libre et volontaire des personnes. Les membres donnent un sens, une légitimité et une direction à l'organisation. Ils sont appelés à lui fournir l'énergie nécessaire à l'accomplissement de sa mission.<sup>1</sup> »*

*« L'inexistence ou la faible présence des membres dans une organisation peut : 1) réduire la possibilité d'actualiser les valeurs de démocratie, l'empowerment (c'est-à-dire le développement de la capacité de choisir, de décider et d'agir) et la participation des personnes; 2) empêcher l'atteinte d'une cohérence des pratiques. Cette situation réduit également la possibilité de se renouveler par l'adhésion de personnes à la cause défendue et de s'enrichir des expériences et points de vues variés à travers un dialogue pour « mieux vivre ensemble.<sup>2</sup> »*

---

<sup>1</sup> Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC), Boîte à outils sur la gouvernance démocratique, p. 239.

<sup>2</sup> Ibid. p. 240.

À travers ce petit guide, vous serez invitéEs à porter un regard sur la composition des membres et leur implication au sein de votre organisme. Vous serez aussi invitéEs à discuter de vos modes d'organisation, du partage du pouvoir et du sentiment d'appartenance.

Si vous décidez d'entreprendre cette démarche et d'en faire un élément de votre prochain plan d'action, nous vous encourageons fortement à y intégrer une journée de formation sur l'éducation populaire autonome. Pourquoi? Parce qu'une approche d'ÉPA implique de travailler dans le sens d'une reprise de pouvoir des personnes sur leur vie, ce qui veut dire de privilégier la prise de parole, l'engagement, l'exercice de ses droits et responsabilités sociales et apprendre à faire de la place pour que cela puisse se réaliser. Pour les groupes, cela signifie donc le développement du pouvoir collectif d'agir. Dans notre travail au sein d'un organisme communautaire, certaines attitudes, façons de faire ou manières de s'organiser, vont justement favoriser une telle démarche. Le ROCL s'assurera donc d'inclure à sa programmation de formation des journées sur l'ÉPA.

## LE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR<sup>3</sup>

Le développement du pouvoir d'agir constitue un objectif majeur pour un organisme d'action communautaire autonome. Au sein d'une organisation, les principaux indicateurs du développement du pouvoir d'agir sont les suivants :

- *la présence d'une démarche d'action sociale et solidaire au sein de l'organisation;*
- *la sensibilisation du groupe aux différentes problématiques à travers la délibération;*
- *la reconnaissance mutuelle des personnes afin de mieux se solidariser et se soutenir pour se réaliser pleinement;*
- *l'implication grandissante des personnes au sein de l'organisation et dans la communauté;*
- *l'existence d'un processus d'apprentissage continu.*<sup>4</sup>

Cela nous ramène à une approche d'éducation populaire autonome qui est en effet une approche qui permet le développement du pouvoir d'agir des personnes pour devenir ensemble des agentes de changement social. Cette approche favorise des réflexions à partir des préoccupations des personnes. Elle favorise l'information et le développement d'une pensée critique pour bien saisir les enjeux et les causes des problèmes. Elle favorise l'action collective pour agir sur ces causes. Ainsi, un organisme qui fait le choix d'une approche d'éducation populaire autonome se donne toutes les chances d'enrichir et de renforcer sa vie associative et démocratique parce qu'il est le premier lieu d'exercice de ce pouvoir d'agir collectivement sur sa société. C'est pour cette raison que nous vous encourageons à participer à une journée de formation sur l'éducation populaire autonome pour vous soutenir et vous outiller dans cette démarche.

Voici une définition de l'éducation populaire autonome : *« L'ensemble des démarches d'apprentissage et de réflexion critique par lesquelles des citoyens et des citoyennes mènent collectivement des actions qui amènent une prise de conscience individuelle et collective au sujet de leurs conditions de vie ou de travail, et qui visent à court ou à long terme, une transformation sociale, économique, culturelle et politique de leur milieu. En fait ce sont « des moyens qui changent notre vision du monde et qu'on choisit collectivement pour se rendre plus fort et pour changer le monde. »*<sup>5</sup>

## LA QUESTION DU POUVOIR

Réfléchir sur la place des membres dans l'organisme nous amène à toucher à la question du pouvoir dans l'organisme. Il nous semble très sain d'aborder cette question ouvertement et de réfléchir sur comment se vit le pouvoir dans l'organisme.

---

<sup>3</sup> Merci à l'équipe du CPRF (Carrefour de participation, de ressourcement et de formation) pour leurs précieux commentaires.

<sup>4</sup> Ibid. p. 263.

<sup>5</sup> Définition du MÉPACQ

Quels sont les lieux de pouvoir? Comment se prennent les décisions? Les rôles et responsabilités des instances sont-elles clairement définis et bien compris? Le pouvoir est-il suffisamment partagé pour permettre expression et possibilité d'influence? Est-il suffisamment balisé pour éviter les dérives? Y a-t-il des formes de pouvoir « caché » (par exemple, pouvoir d'influence, contrôle de l'information, pouvoir des « anciens ») ? Au fil des ans, nous avons pu constater que c'est un sujet que plusieurs hésitent à aborder et cela pour différentes raisons. Mais nous croyons qu'on ne peut aborder réellement la question de la démocratie et de la place des membres sans parler de l'organisation du pouvoir dans l'organisme.

Comment s'exerce le pouvoir dans votre organisme?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **Un regard chez nous**

#### **L'IMPLICATION DES MEMBRES**

Avez-vous le sentiment qu'il y a une bonne implication des membres dans votre organisme?  
Quels sont les lieux où les membres sont impliqués?

---

---

---

---

---

---

Le désir de s'impliquer, de s'engager dans un organisme est souvent lié au sentiment d'appartenance que les personnes développent entre elles et envers l'organisme. Voici des facteurs répertoriés dans la *Boîte à outils sur la gouvernance démocratique* qui favorisent le développement d'un sentiment d'appartenance :

***Le respect et la considération.*** La perception de respect et de considération a un impact critique sur le sentiment d'appartenance. Il est impossible de développer un sentiment d'appartenance et de mobiliser les personnes si elles ne se sentent pas considérées, respectées et valorisées.

***La réputation de l'organisation.*** Les personnes vont s'identifier plus aisément à une organisation qui est connue et reconnue dans le milieu grâce à son action et à ses services.

***La clarté des règles d'adhésion.*** Des règles d'adhésion clairement définies dans lesquelles sont précisés les droits, les obligations, les pouvoirs et les apports de chacun ont un effet positif.

***L'implication au sein de l'organisation.*** La réalisation de soi et le sentiment d'utilité sociale à travers l'exercice de responsabilités et l'accomplissement de tâches stimulantes constituent des facteurs importants de motivation.

***L'information.*** L'information sur l'organisation, ses projets, ses réalisations et les enjeux permet de développer le sentiment d'appartenance.

***Les droits et avantages.*** La jouissance de certains avantages, produits et services associés à l'adhésion influe sur l'identification des membres à l'organisation et sur leur participation (droit de vote, droit à l'information, accès à des services, etc.)

***Le bon fonctionnement de l'organisation.*** La perception d'une gestion transparente des ressources renforce le sentiment d'appartenance.<sup>6</sup>

Comment évaluez-vous l'état de ces différents facteurs dans votre organisme?

---

---

---

---

---

---

<sup>6</sup> Ibid. p. 242.

Le sentiment d'appartenance est aussi fortement lié à l'ambiance du groupe, à la qualité des rapports humains. Cette dimension se porte-t-elle bien dans votre organisme? Avez-vous du plaisir à être ensemble? Avez-vous suffisamment de moments de rassemblement, d'événements festifs?

---

---

---

---

---

Nous avons toutes et tous pu constater que la participation des membres ne va pas de soi et que la conviction que cette participation est essentielle ne suffit pas. Cela nécessite que cette conviction se traduise par la mise en place de mécanismes favorisant leur participation. Ça veut donc dire qu'il faut prévoir du temps et des ressources et qu'une part du plan de travail soit consacrée à la réalisation de cet objectif. Ça veut aussi dire que toute l'équipe de travail en a la responsabilité et que du temps, dans leurs tâches, est prévu à cet effet. Si l'intérêt à travailler cet objectif de participation des membres dans les organismes est présent, nous avons pu constater qu'il est souvent et pour différentes raisons accompagné d'une résistance à revoir des façons de faire, à réorganiser un plan de travail, à remplacer ou transformer des activités pour donner plus de place à l'expression des membres. Comme tout changement a nécessairement des impacts, il est important que ce désir de changement soit porté collectivement dans l'organisme afin de soutenir une réorganisation possible, que ce soit au niveau des objectifs, des processus décisionnels, des activités ou dans les manières de s'organiser.

Afin de vous aider à identifier les mécanismes que vous pourriez mettre en place dans votre organisme, voici des exemples tirés de la *Boîte à outils sur la gouvernance démocratique* :

1. *élaborer des activités de ressourcement et de formation des bénévoles qui impliquent des membres et des travailleurs et travailleuses;*
2. *partager l'information largement entre les membres, les bénévoles et l'équipe de travail et créer des espaces et des lieux d'échanges informels entre ces différentes personnes;*
3. *respecter le rythme des personnes, leur disponibilité, leur état de santé et leurs habiletés;*
4. *avoir une structure d'accueil qui permet de bien informer les membres du rôle, de la mission et des objectifs de l'organisation;*
5. *développer le sentiment d'appartenance des membres, notamment par l'aménagement d'espaces accessibles et chaleureux permettant l'expression des besoins; partager leur opinion et leur préoccupation; faire valoir leur intérêt;*
6. *développer des activités variées durant lesquelles les personnes peuvent s'impliquer et concilier leurs intérêts individuels et collectifs. Avoir un mécanisme d'intégration et de participation clairement défini.*

7. *favoriser une participation significative des membres aux assemblées générales en leur donnant le moyen d'être critiques et avertis (documents préparatoires, ateliers de débats, etc.);*
8. *faire le point régulièrement sur les modes de représentation et de décision privilégiés par l'organisation afin de s'assurer qu'ils correspondent à l'évolution de la vie associative de l'organisation.*<sup>7</sup>

Parmi ces mécanismes, y en a-t-il que vous auriez avantage à mettre en place dans votre organisme?

---

---

---

---

---

Il peut aussi arriver que nos programmations soient tellement serrées et organisées qu'il ne reste plus beaucoup de temps et d'espace pour l'imprévu, la spontanéité, l'informel, le simple plaisir d'être ensemble. Cela pourrait-il créer un effet dissuasif pour les nouvelles idées ou l'implication de nouvelles personnes?

---

---

---

---

---

## **LA COMPOSITION DES MEMBRES**

Qui compose la majorité des membres de votre organisme?

---

---

---

---

---

<sup>7</sup> Ibid. p. 245-246.

Trouvez-vous que cela est en cohérence avec la mission de votre organisme et assure le fait que ce soit les bonnes personnes qui puissent influencer les orientations et le devenir de l'organisme?

---

---

---

---

Rappelons que la Loi ne fixe pas d'exigence par rapport aux qualités requises pour être membre d'une association, c'est donc l'organisme qui le définit dans ses règlements généraux. Il est possible qu'après réflexion vous en arriviez à la conclusion que vos règlements généraux aient besoin d'être retravaillés.

Pour que l'organisme regroupe d'abord des personnes qui sont visées par sa mission, il est important que ça se traduise dans les règlements généraux. Il est donc fortement suggéré que soit indiqué dans les règlements, que les membres réguliers sont des personnes visées par la mission et les objets des lettres patentes de l'organisme (à définir selon votre mission : parents d'enfants handicapés, femmes du territoire, personnes immigrantes, personnes d'un quartier déterminé, personnes en situation de pauvreté, etc.).

Nous vous suggérons de préciser (soit dans les règlements généraux, soit dans une politique de membership) que les membres adhèrent aux valeurs et objectifs de l'organisme, qu'elles respectent les règlements généraux et qu'elles signifient clairement leur adhésion (ex. : formulaire d'adhésion, carte de membre). De plus, elles doivent être acceptées par le conseil d'administration. En effet, c'est la responsabilité du conseil d'administration d'admettre formellement les membres par résolution. Puisqu'un organisme est une personne morale privée à but non lucratif, il faut savoir qui constitue cette personne morale et ce sont les membres. Il faut donc tenir un registre des membres à jour. Cela constitue une obligation légale.

Quant aux membres associés, il peut s'agir de toute personne qui désire soutenir les objectifs de l'organisme et qui peut contribuer à la réalisation de sa mission. Comme les membres réguliers, elles doivent signifier leur adhésion, respecter les règlements généraux et être acceptées par le conseil d'administration.

Comment la notion de membre est définie dans vos règlements généraux ?

---

---

---

---

## **L'ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES**

Nous vous encourageons à établir un processus d'accueil des nouveaux membres dans votre organisme. Voici quelques idées pour vous inspirer :

- Une rencontre pour les nouveaux membres pour se connaître et connaître l'organisme;
- Un dîner d'accueil qui regroupe des anciens membres et des nouveaux;
- La formation d'un comité d'accueil qui peut avoir comme mandat de recevoir un nouveau membre et de lui donner les informations nécessaires;
- La présentation d'une trousse d'adhésion pour les nouveaux membres.

## **UNE TROUSSE D'ADHÉSION**

Une trousse d'adhésion peut être un outil intéressant pour permettre aux nouveaux membres de bien connaître l'organisme ainsi que leur rôle et responsabilité en tant que membre. Voici des suggestions de ce que pourrait contenir cette trousse :

- 1) Mot de bienvenue
- 2) Devenir membre d'un organisme... ça veut dire quoi?

Voici un exemple de réponse à cette question :

Faire le choix de devenir membre d'un organisme communautaire, ça veut dire décider de prendre part au projet collectif porté par cet organisme. Cela veut dire qu'on s'y intéresse et qu'on se sent concernéE par sa mission. L'organisme promouvoit des valeurs, défend une cause, contribue à améliorer des situations et on choisit de s'associer à ce travail. Il s'agit d'un rapport libre et volontaire et l'implication d'un membre varie en fonction de son rythme, de ses choix et de ses possibilités.

Être membre d'un organisme, ça veut dire faire partie du groupe de personnes qui seront formellement convoquées à l'assemblée générale annuelle. En assemblée générale, les membres sont informés des activités et de la situation financière de l'organisme, ils peuvent s'exprimer et voter sur les priorités de l'organisme et élire parmi les membres les personnes au conseil d'administration donc celles à qui ils délèguent la gestion de leur organisme.

- 3) Présentation de l'organisme : nom, coordonnées, missions, approche, valeurs, etc.
- 4) Historique de l'organisme.
- 5) Description des activités et services.

- 6) Description des lieux où les membres peuvent participer et s'impliquer (différents comités, conseil d'administration, activités bénévoles, etc.)
- 7) Présentation des causes portées par l'organisme et exemples d'implications possibles des membres :
  - Participation à un comité sur la lutte à la pauvreté, à la violence, aux préjugés, etc.;
  - Implication dans des actions sociales pour le droit au logement;
  - Implication dans un comité de réflexion féministe;
  - Etc.
- 8) Le code de vie ou code d'éthique (section qui concerne les membres). Par exemple, les responsabilités morales de l'organisme, du personnel, des personnes bénévoles à l'égard des personnes qui fréquentent l'organisme et parallèlement les responsabilités morales des personnes qui fréquentent l'organisme envers le personnel, les autres membres, les personnes bénévoles, etc.
- 9) Liste des personnes administratrices de l'organisme.
- 10) Liste des personnes composant l'équipe de travail.

Tout autre contenu ou document qui vous semble pertinent pour un nouveau membre.

Vous trouverez en annexe, les manifestations concernant le critère « Entretenir une vie associative et démocratique », telles que précisées dans le *Cadre de référence en matière d'action communautaire (2004)*.<sup>8</sup> Rappelons que ce critère s'adresse à l'ensemble des organismes communautaires et pas seulement aux organismes communautaires autonomes.

Nous espérons que ce guide saura vous être utile dans votre réflexion et vos actions visant à dynamiser la vie associative et démocratique de votre organisme.

En conclusion, voici une citation d'Henri Lamoureux qui peut servir de boussole pour nous aider à garder le cap sur notre raison d'être et sur le sens de ce que nous accomplissons :

« L'autre n'est plus l'objet de notre compassion et de notre sollicitude, mais un sujet capable, s'il s'associe à ses semblables, de transformer le monde. Ce passage d'une éthique de la charité à une éthique de la solidarité est le repère le plus solide de l'action communautaire autonome ».<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> SECRÉTARIAT À L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME DU QUÉBEC. *Cadre de référence en matière d'action communautaire*, Gouvernement du Québec, juillet 2004.

<sup>9</sup> Henri LAMOUREUX. *L'action communautaire, des pratiques en quête de sens*, VLB Éditeur, 2007, p. 23.

## ANNEXE<sup>10</sup>

Manifestations	Indices	Oui	Non
<b>Troisième critère, premier volet : entretenir une vie associative</b>			
3.1.1 L'organisme recherche activement l'engagement de ses membres ou des personnes qui bénéficient de ses services ou de son intervention.	Rapport d'activité, rapport annuel ou plan d'action annuel ou mécanismes de recrutement mis en place ou outils de communication qui font connaître l'organisme : dépliants, revues, etc.		
3.1.2 Tout en se montrant respectueux de la liberté des membres de déterminer leur niveau d'engagement, l'organisme favorise la participation de ceux-ci et leur fait connaître ses besoins de soutien par différents outils de communication : bulletin, journal, revue, site Internet, sessions de formation ou d'éducation ouvertes à l'ensemble des membres pour faire connaître les situations problématiques abordées par l'organisme.	Règlements généraux ou règles de régie interne prévoyant la création de groupes de travail, de comités, d'instances d'orientation ou rapport d'activité ou plan d'action ou autres documents jugés pertinents par l'organisme.		
3.1.3 L'organisme met en place des dispositifs de consultation qui permettent à ses membres de faire entendre leur point de vue dans ses instances et de s'exprimer sur les différents aspects de son évolution : création de groupes de travail, de discussion ou colloques, séminaires, activités d'information, etc.	Avis de convocation à l'assemblée annuelle ou rapport d'activité, rapport annuel ou plan d'action annuel.		
3.1.4 L'organisme met à profit l'expérience de son personnel, sollicite son expertise et favorise sa participation à ses instances démocratiques et aux sessions de travail ou aux groupes de discussion portant sur les orientations de l'organisme.	Charte ou règlements généraux qui prévoient la représentation du personnel au conseil d'administration ou rapport d'activité, rapport annuel.		
3.1.5 L'organisme consulte aussi les personnes qui offrent leurs services bénévolement ou qui s'investissent dans ses activités : participation au conseil d'administration ou aux instances d'orientation, mise en place de mécanismes particuliers destinés aux bénévoles, etc.	Rapport d'activité, rapport annuel ou plan d'action annuel.		

<sup>10</sup> SECRETARIAT À L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME DU QUÉBEC. Cadre de référence en matière d'action communautaire, Gouvernement du Québec, juillet 2004.

Manifestations	Indices	Oui	Non
<p>3.1.6 L'organisme mène des actions qui indiquent sa volonté de favoriser des rapports harmonieux entre le conseil d'administration, les personnes salariées et les personnes engagées dans les activités de l'organisme sur une base bénévole ou militante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisation de sessions de formation sur le fonctionnement de l'organisme, sur sa mission ou ses activités ou adoption d'une politique de gestion intégrant les besoins de l'ensemble des parties en cause : administrateurs, gestionnaires, personnel rémunéré et bénévole;</li> <li>ou</li> <li>• développement de mécanismes de communication permettant à toutes les personnes visées de faire valoir leur point de vue;</li> <li>ou</li> <li>• organisation d'activités ou mise en place de mécanismes destinés à reconnaître le travail bénévole.</li> </ul>	<p>Rapport d'activité, rapport annuel ou plan d'action annuel.</p>		
<p><b>Appréciation globale du troisième critère, premier volet : la vie associative</b></p>	<p><b>Conclusion de l'appréciation globale</b></p>		
<p>Pour qu'il soit possible d'affirmer qu'un organisme communautaire satisfait au critère relatif à la vie associative, l'analyse de son dossier devrait permettre de répondre par un « oui » à chacune des trois premières manifestations.</p> <p><i>Les manifestations 3.1.4, 3.1.5 et 3.1.6 sont des exemples de vie associative qui renvoient à des éléments de régie interne; l'autonomie de gestion des organismes devant être respectée, ces manifestations ne sont pas incontournables. De telles pratiques utilisées par un organisme renforcent l'appréciation de sa vie associative.</i></p>	<p>L'organisme satisfait aux critères.</p>		

Manifestations	Indices	Oui	Non
<b>Troisième critère, deuxième volet : entretenir une vie démocratique</b>			
3.2.1 L'organisme tient une assemblée générale annuelle de ses membres. Les administrateurs soumettent aux membres les documents suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• un bilan;</li> <li>• un relevé des recettes et des dépenses;</li> <li>• un rapport du vérificateur, le cas échéant;</li> <li>• tous les autres renseignements relatifs à la situation financière exigés par l'acte constitutif de l'organisme ou par les règlements.</li> </ul>	Avis de convocation et rapport d'une assemblée générale où il y a quorum.		
3.2.2 Les membres réunis en assemblée annuelle approuvent les actes posés par les administrateurs au cours de l'année qui vient de s'écouler.	Extrait du procès-verbal de l'assemblée annuelle.		
3.2.3 Les membres réunis en assemblée annuelle approuvent les états financiers du dernier exercice.	Rapport d'assemblée annuelle ou rapport d'activité, rapport annuel ou plan d'action annuel.		
3.2.4 L'organisme agit conformément aux objets de sa charte.	Les documents suivants concordent avec la charte de l'organisme : procès-verbal de l'assemblée annuelle ou rapport annuel ou plan d'action annuel.		
3.2.5 L'organisme est respectueux de ses règlements généraux et les règlements adoptés par le conseil d'administration sont soumis aux membres qui doivent les ratifier par un vote à la majorité des voix.	Rapport d'activité, rapport annuel ou procès-verbal de l'assemblée annuelle.		
3.2.6 L'organisme se montre respectueux des droits fondamentaux et applique les normes minimales du travail.	Statuts et règlements généraux ou rapport d'activité, rapport annuel ou rapport financier.		

Manifestations	Indices	Oui	Non
3.2.7 Le conseil d'administration est composé en majorité de personnes que la mission de l'organisme concerne ou, lorsque l'organisme évalue que sa mission ou que le contexte d'intervention s'y prête, de personnes représentant les usagères ou les usagers des services de l'organisme.	Statuts et règlements ou procès-verbal de l'assemblée annuelle.		
3.2.8 Le conseil d'administration de l'organisme est élu démocratiquement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• invitation, par les outils de communication qui visent tous les membres, à soumettre des candidatures;</li> <li>• affichage des candidatures;</li> <li>• élection en assemblée annuelle ou par des collèges électoraux eux-mêmes démocratiques.</li> </ul>	Règlements généraux : modalités simples, connues et largement diffusées ou procès-verbal de l'assemblée annuelle ou rapport d'activité.		
3.2.9 Le conseil d'administration est actif.	Le conseil se réunit régulièrement entre les assemblées générales annuelles.		
3.2.10 L'organisme fait preuve d'une gestion transparente au regard de sa planification annuelle, de l'adoption de ses orientations et de ses choix budgétaires.	Les bilans et états financiers sont accessibles aux membres ainsi que les autres documents officiels de l'organisme.		
3.2.11 Les membres de l'organisme sont en majorité des personnes issues de la communauté visée par l'organisme.	Charte ou statuts et règlements ou rapport d'activité, rapport annuel.		
3.2.12 L'adhésion est libre et les modalités pour devenir membre sont simples et transparentes.	Charte ou statuts et règlements.		
3.2.13 Les modalités pour devenir membre de l'organisme ou participer à ses activités sont respectueuses de la Charte des droits et libertés de la personne : l'organisme démontre, par ses pratiques, une ouverture à toutes les personnes visées.  Il faut rappeler que l'article 20 de la Charte des droits et libertés de la personne stipule que certaines distinctions sont réputées non discriminatoires lorsqu'elles sont justifiées par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif de l'organisme. Ainsi, un organisme de femmes n'est pas tenu d'accueillir dans ses rangs un homme qui en ferait la demande.	Statuts et règlements généraux ou procès-verbal de l'assemblée annuelle.		