

Contexte et portée du mandat

À la demande de la FTQ-Construction, un diagnostic de gouvernance a été mené en trois phases (déc. 2024 à oct. 2025). Une attention particulière a été portée sur le processus de remboursement de dépenses; aucune irrégularité n’a été relevée. Les pratiques de gestion administrative et opérationnelle ont aussi fait l’objet d’une évaluation. Des pistes d’améliorations ont été soulevées afin de renforcer l’imputabilité, la transparence, la confiance des parties prenantes, l’efficacité, la gestion des risques et la conformité.

Parmi les bonnes pratiques identifiées en cours de mandat, mentionnons :

- Le nouveau leadership du comité exécutif qui démontre une volonté d’amélioration des processus;
- La création d’un service d’affaires légales;
- L’existence d’un code d’éthique et d’une politique visant la prévention du harcèlement psychologique; et
- La bonne tenue des procès-verbaux.

Un plan de mise en œuvre des recommandations, basé sur les priorités et ressources, prévoit la finalisation des travaux d’ici fin 2026.

Les éléments de gouvernance



Diagnostic des pratiques de gouvernance

Principales observations

Plan d’action mené par la FTQ-Construction

Échéancier 2025-2026

Rôles et responsabilités des collaborateurs



Absence de description de tâche rendant la compréhension des rôles ambiguë et l’imputabilité diffuse.

Établissement des rôles et responsabilités, de l’organigramme corporatif et de l’imputabilité des employés avec le support d’une firme spécialisée en ressources humaines.

50 %

Politiques et procédures



Absence de politiques et lignes directrices sur les remboursements de dépenses admissibles.

Aucun critère pour l’octroi de dons et commandites ni de budget planifié à l’avance. Code d’éthique existant incomplet.

Élaboration et revue des politiques sur le remboursement de dépenses, sur les dons et commandites ainsi que le code d’éthique.

75 %

Structure et contrôles de gestion



Gestion inefficace due au manque d’outils de gestion.

Mise en place d’une banque de données et de documents de référence pour assurer la mémoire corporative; établissement d’un registre formel des conflits d’intérêts et formation en vue de sensibiliser les membres du personnel à mieux identifier ces situations.

75 %

Instances décisionnelles



Rôle et portée du comité de gouvernance et éthique à définir et bonifier.

Notions de gouvernance à rehausser au sein de la direction et du comité exécutif.

Modification aux statuts de l’organisation, ajustements au comité de gouvernance et d’éthique et clarification de son rôle afin de tirer pleinement parti de cette instance.

Formation en gouvernance pour les membres de la direction et du comité exécutif afin de préciser la portée, les attentes et les saines pratiques.

50 %

Vision à long terme de l’organisation



Manque de planification à long terme pour assurer une vision claire des actions et projets des prochaines années.

Élaboration du plan stratégique de la FTQ-Construction, réalisation d’un plan de communication proactif et rédaction d’un plan de gestion de crise.

0 %

● En cours ● À venir

RCGT s’est fié aux informations fournies par la FTQ-Construction et n’a validé ni l’efficacité ni l’état d’avancement des plans d’action mis en place. Nous pourrions toutefois être appelés à le faire dans le cadre d’un mandat subséquent.