

Politique de recrutement des administrateurs de la Fédération de cheerleading du Québec

Fédération de
cheerleading
du Québec



1. PRÉAMBULE

Le conseil d'administration est le représentant officiel et le chargé de confiance de la Fédération de Cheerleading du Québec (la « FCQ », la « Fédération ») et est, à ce titre, responsable envers ses membres, la corporation et le gouvernement de qui il tient son existence légale. Il supervise la gestion des activités et des affaires de la Fédération.

2. OBJET DE LA POLITIQUE

La Fédération désire, par la présente politique, préciser son processus de recrutement des membres du conseil d'administration afin d'assurer une gouvernance par compétence tout en répondant à de hauts standards de transparence, d'intégrité et d'efficacité.

La politique a pour objet d'établir un processus de recrutement pour la succession des membres du conseil d'administration favorisant la pérennité et le développement de la Fédération en respect de sa mission et de ses valeurs

2.1 MISSION

La mission de la Fédération consiste à promouvoir le cheerleading ainsi que l'esprit sportif au Québec en permettant à toute personne de participer à ce sport, et ce, sans égard à la race, au sexe, à la langue, à la religion ou toutes autres formes de discrimination.

2.2 VALEURS

Les valeurs de la Fédération sont :

Le respect de soi
Le respect des autres
L'équité
L'esprit sportif
La sécurité
La transparence

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INSTANCES

Afin que le développement d'un organisme soit optimal et que chaque instance remplisse son rôle dans l'accomplissement de sa mission, les rôles et responsabilités des instances décisionnelles doivent être clairement établis.

Pour cette raison, le candidat est invité à revoir les différents devoirs et pouvoirs des instances de gouvernance de la Fédération qui sont consignés dans ses règlements généraux et dans son guide des administrateurs

Essentiellement, l'assemblée générale exprime ses pouvoirs légaux et démocratiques. La direction générale, assistée de son équipe d'employés permanents, prépare les orientations et gère les opérations. Les administrateurs entérinent les orientations, font le suivi des résultats relativement aux orientations et posent les actes légaux par résolution. Les comités constituent une valeur consultative.

4. PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES

Les candidatures seront soumises au comité de mise en nomination et d'évaluation des candidatures. Le comité de mise en candidature est un comité ad hoc du conseil d'administration. Il est composé de trois (3) membres de la Fédération et relève du directeur général. Le directeur général est membre d'office du comité de mise en candidature. Le conseil d'administration désigne deux (2) administrateurs, dont le poste n'est pas en élection cette année-là.

Le comité doit déterminer le processus approprié pour identifier, approuver et recommander les candidats aux postes d'administrateur. Ce processus doit offrir aux membres l'occasion de soumettre le nom d'individus à prendre en considération en tant que candidats aux postes d'administrateurs. Ce processus doit être publié auprès des membres pour qu'il se déroule d'une manière ouverte, transparente et participative.

Le comité vérifiera l'éligibilité selon les règlements généraux et évaluera les candidatures en fonction des profils et compétences recherchés par la Fédération. Le comité fera un rapport précisant les candidatures recommandées qu'il déposera au président du conseil d'administration de la Fédération afin que ce dernier partage avant l'assemblée annuelle à l'ensemble des délégués, les recommandations du comité. Le rapport sera envoyé par courriel par l'intermédiaire de la Fédération.

Les candidats éligibles peuvent maintenir leur candidature même s'ils ne sont pas recommandés par le comité de mise en nomination et d'évaluation des candidatures.

5. PROFILS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS

Tous les membres du conseil d'administration de la Fédération doivent posséder des qualités et des compétences essentielles afin de soutenir le modèle de gouvernance stratégique.

Le comité de mise en nomination et d'évaluation des candidatures recherchera des candidats répondant aux énoncés directeurs suivants :

- Le candidat doit pouvoir apporter quelque chose, il doit mettre son expertise personnelle à la disposition de l'organisation (expertise, compétences, contacts, aide aux collectes de fonds, etc.);
- Le candidat doit pouvoir avoir une perspective non partisane pour le bien du cheerleading québécois;
- Le candidat doit pouvoir se rallier et démontrer de la solidarité dans les décisions du conseil d'administration;
- Le candidat présente une expertise/point de vue complémentaire et une personnalité qui pourra s'intégrer de façon harmonieuse à l'équipe en place;

L'expérience et les compétences souhaitées pour le conseil, dans son ensemble, sont énoncées ci-dessous. La Fédération est d'avis que les habiletés suivantes s'avèrent utiles afin de conseiller le directeur général et de pouvoir juger des orientations préparées par l'équipe de professionnels permanents.

Expérience en sport

- Connaissance du milieu du cheerleading
- Connaissance du milieu sportif québécois, canadien ou international
- Connaissance technique

Compétences générales et expérience

- Communicateur efficace
- Leadership motivateur
- Habiletés en résolutions de conflits
- Relations interpersonnelles
- Sens des affaires
- Expérience avec les instances gouvernementales
- Bilinguisme (un atout)

Compétences spécialisées et expérience

Gouvernance et stratégie

- Expérience au sein d'un conseil
- Expérience au sein d'un comité
- Compréhension des enjeux d'un OBNL
- Planification stratégique
- Élaboration et gestion de politiques
- Gestion des risques
- Gestion et management

Administration et finances

- Finances et comptabilité
- Aspect légal
- Technologie de l'information
- Gestion des ressources humaines
- Gestion événementielle

Marketing, développement des affaires et philanthropie

- Marketing stratégique
- Partenariat d'affaires
- Commandites
- Relations publiques et médias
- Réseau de communication
- Expertise en philanthropie

Le comité recherchera des candidats présentant un ensemble d'habiletés complémentaires à celles du conseil d'administration en place selon le plan stratégique de l'organisme.

6. DIVULGATION DE POTENTIEL CONFLIT D'INTÉRÊTS

Afin d'assurer un processus décisionnel équitable et faire en sorte que le conseil d'administration puisse fonctionner en toute impartialité, la Fédération requiert :

- Que les candidats qui briguent des postes d'administrateurs divulguent sur leur formulaire de mise en candidature et lors de l'assemblée générale annuelle, avant l'élection, tout intérêt qui pourrait être perçu comme un conflit d'intérêts notamment les liens avec les membres actifs, associés et affiliés de la Fédération ainsi que tout lien avec des tiers ayant des intérêts dans le cheerleading;
- Que les candidats élu(e)s s'abstiennent de voter sur les points où un tel conflit d'intérêts pourrait potentiellement biaiser ses décisions aux réunions du conseil d'administration;
- la divulgation des opérations entre apparentés dans le rapport financier annuel du vérificateur.

Exemple de libellé :

« Au cours de l'exercice, l'organisme a réalisé des opérations d'achats d'équipements sportifs auprès d'un administrateur. Les administrateurs considèrent que ces opérations ont été conclues aux mêmes conditions que les transactions avec les tiers non apparentés ».

L'usage du masculin dans ce document a pour unique but d'alléger le texte.

Bibliographie

Politique inspirée en partie de la ``Politique de recrutement des administrateurs de Volleyball Québec``.

Autres documents consultés

- Guide de politiques sur la gouvernance d'un OSBL, Regroupement Loisir et Sport du Québec
- Les Guides pratiques pour une gouvernance stratégique, Roméo Malenfant, PH.D. Éditions D.P.R.M