

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS DE VOLLEYBALL QUÉBEC



Créée en septembre 2017
Révision adoptée par le CA le 9 février 2018

PRÉAMBULE

La Fédération de volleyball du Québec a été fondée en 1968. Depuis ce temps, la fédération, maintenant connue sous le nom « Volleyball Québec », n'a cessé d'augmenter ses opérations, sa structure et son rayonnement par ses programmes qui touchent davantage d'athlètes, entraîneurs et arbitres dans les disciplines du volleyball et du volleyball de plage.

L'augmentation de la taille de l'organisme et son désir de dépassement ont permis à Volleyball Québec d'amorcer en 2008 une transition vers une gestion des opérations prise en charge par les employés permanents et soutenue par des administrateurs et membres de comités bénévoles.

En s'appuyant sur cette transition bénéfique, Volleyball Québec désire aujourd'hui préciser son processus de recrutement pour la succession des membres du conseil d'administration afin qu'une gouvernance par compétence continue de soutenir la récente croissance qui en a fait une fédération parmi les plus performantes.

1 — OBJET DE LA POLITIQUE

Établir un processus de recrutement pour la succession des membres du conseil d'administration favorisant la pérennité et le développement cohérent de Volleyball Québec en respect de la mission, de la vision et des valeurs dont s'est doté l'organisme.

2 — MISSION, VISION ET VALEURS (Règlements généraux, no. 2)

MISSION

Volleyball Québec est un organisme provincial de régie et de services ayant pour mission de :

1. Promouvoir la pratique du volleyball et du volleyball de plage;
2. Développer l'excellence en volleyball et en volleyball de plage;
3. Former les intervenants en volleyball et en volleyball de plage.

VISION

Être reconnu comme un leader à l'intérieur comme à l'extérieur de la province dans les sphères de la pratique, de l'excellence et de la formation en volleyball et en volleyball de plage.

VALEURS

1. Le respect de soi, des autres et de l'environnement
2. L'esprit sportif
3. Agir selon une culture d'excellence
4. La communication et la collaboration

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 lecteur est invité à revoir les différents devoirs et pouvoirs des instances de gouvernance de Volleyball Québec qui sont consignés dans ses Règlements généraux aux articles cités :

1. Assemblée générale (20.1 à 20.7)
2. Conseil d'administration (27.1 à 27.22)
3. Direction générale (34.1 à 34.7)
4. Les comités (43a à 43f)

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 et posent les actes légaux par résolution. Les comités constituent une valeur consultative.

4 — PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES (Règlements généraux, no. 46.6)

Les candidatures seront soumises au comité d'évaluation des candidatures. Le comité est nommé par le conseil d'administration et formé d'au moins quatre personnes, dont deux non membres du conseil d'administration. Toute personne qui présente sa candidature à son élection ou sa réélection à un poste d'administrateur ne doit pas siéger au comité d'évaluation des candidatures.

Le comité d'évaluation des candidatures 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 suffisamment à l'avance pour qu'il se déroule d'une manière ouverte, transparente et participative.

Le comité évaluera les candidatures en fonction des profils et compétences recherchés par Volleyball Québec. Le comité fera un rapport précisant les candidatures recommandées qu'il déposera au président d'élection lors de l'assemblée générale annuelle afin que ce dernier partage à l'assemblée les recommandations du comité avant que le vote, le cas échéant, ne soit tenu.

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

5 — PROFILS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS

Le comité d'évaluation des candidatures recherchera des candidats répondant aux énoncés directeurs suivants :

1. Le/la candidat(e) doit pouvoir apporter quelque chose à Volleyball Québec (expertise, compétences, contacts, aide aux collectes de fonds, etc.);
2. Le/la candidat(e) doit pouvoir avoir une perspective non partisane pour le bien du volleyball québécois;
3. Le/la candidat(e) doit pouvoir se rallier et démontrer de la solidarité dans les décisions du conseil d'administration;
4. Le/la candidat(e) présente une expertise/point de vue complémentaire et une personnalité qui pourra s'intégrer de façon harmonieuse à l'équipe en place;
5. Le/la candidat(e) doit comprendre qu'il pourrait être tenu responsable personnellement des taxes impayées si l'organisme devenait non solvable.

Compétences recherchées

Volleyball Québec 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.

Communication
Connaissance du milieu du volleyball
Connaissance du milieu sportif québécois
Connaissance du milieu sportif canadien
Connaissance du milieu sportif international
Développement des affaires
Financement/collecte de fonds
Financière/comptable
Gestion du changement
Gestion événementielle
Gestion/management
Gouvernance
Implantation de politique
Leadership
Légal
Marketing
Média et relation publique
Planification stratégique
Résolution de conflit
Relations interpersonnelles
Ressources humaines
Recherche et développement
Sens des affaires
Technologie de l'information
Web

Le comité recherchera des candidat(e)s présentant un ensemble d'habiletés complémentaire 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, Volleyball Québec requiert :

1. que les candidat(e)s 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 ordinaires, régionaux, partenaires et associés de Volleyball Québec ainsi que tout lien avec des tiers ayant des intérêts dans le volleyball et le volleyball de plage);
2. que les candidat(e)s 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;
3. la divulgation des opérations entre apparentés dans le rapport financier annuel du vérificateur.
Exemple de libellé extrait du rapport 2015-16 :
« *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* ».