

## **Politique de recrutement des administrateurs**

### **1- OBJET DE LA POLITIQUE**

Établir un processus de recrutement pour assurer la relève des administrateurs du Conseil d'administration (CA) afin de préserver la pérennité et le développement des activités du Club de Soccer des Caravelles de Sainte-Foy – Sillery (Club) en respectant la mission, la vision et les valeurs du Club<sup>1</sup>.

### **2- PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES**

Bien que ce soit les membres du Club qui élisent les administrateurs lors de l'assemblée générale annuelle (AGA), le CA se doit de s'occuper du recrutement de ceux-ci afin de pouvoir proposer des candidatures de personnes intéressantes et intéressées lors de l'élection. Un processus de recrutement systématique de nouveaux membres du CA permet de déterminer quelles sont les qualités et les compétences nécessaires pour gouverner et, dans certains cas, pour administrer le Club.

Le comité de la Relève en gouvernance est, en ce sens, très important. Sa mission est de favoriser la mise en candidature d'éventuels administrateurs aux compétences et aux profils diversifiés. Pour ce faire, il fera la promotion des postes à combler au sein du CA et évaluera l'éligibilité des candidatures reçues. Ainsi, par le biais des travaux de ce comité, le Club pourra maintenir sa culture organisationnelle et se doter d'un processus de renouvellement continu.

Le comité est nommé par le CA et est formé d'au moins quatre personnes, dont deux non membres du CA. Toute personne qui présente sa candidature à son élection, ou à sa réélection, à un poste d'administrateur ne doit pas siéger au comité de la Relève en gouvernance.

Le comité doit déterminer le processus approprié pour recruter des candidats diversifiés 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. Le 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 l'éligibilité des candidatures en fonction des compétences et des profils recherchés par le Club. Le comité fera un rapport précisant les candidatures éligibles qu'il déposera au président d'élection lors de l'AGA 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, selon l'article 18 des Règlements généraux du Club, peuvent maintenir leur candidature même si elle n'a pas satisfait au processus mis en place par le comité de la Relève en gouvernance.

---

<sup>1</sup> Pour connaître l'historique du Club de Soccer des Caravelles Sainte-Foy – Sillery, sa mission, sa vision et ses valeurs, se référer à la section 1 de ses *Règlements généraux* et aux sections 5 et 6 pour en apprendre davantage sur la composition, les rôles et les responsabilités des administrateurs du CA.

### **3- COMPÉTENCES ET PROFILS RECHERCHÉS**

#### **Compétences recherchées**

Le Club est d'avis que les compétences suivantes s'avèrent pertinentes afin de conseiller le Directeur général et de pouvoir juger des orientations préparées par les employés permanents. Bien que la liste suivante ne soit pas exhaustive, voici les principales compétences recherchées par le Club :

- Connaissance du milieu du soccer ;
- Droit ;
- Relations humaines ;
- Gouvernance ;
- Planification stratégique ;
- Marketing ;
- Finances ;
- Relations publiques ;
- Financement ;
- Leadership d'affaires ;
- Connaissance des milieux communautaire, sportif ou culturel ;
- Recherche et développement ;
- Technologie de l'information.

Le comité de la Relève en gouvernance recherchera des candidats présentant un ensemble de compétences complémentaires à celles du CA en place selon le plan stratégique du Club.

#### **Profils recherchés**

Le comité de la Relève en gouvernance recherchera des candidats répondant aux profils directeurs suivants :

- a) apporter une valeur significative au Club (expertise, compétences, réseau de contacts, etc.) ;
- b) être objectif et avoir une perspective non partisane pour le bien du Club en particulier et du soccer dans la région en général ;
- c) être intègre et avoir le sens de l'éthique en gardant notamment les discussions du CA confidentielles ;
- d) avoir une grande capacité de collaboration, se rallier et démontrer de la solidarité lors des prises des décisions du Conseil d'administration ;
- e) avoir une bonne capacité d'analyse et de synthèse ;
- f) comprendre qu'ils pourraient être tenus responsables personnellement des décisions prises par la CA.

#### **4- DIVULGATION DE POTENTIELS CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Afin d'assurer un processus décisionnel équitable et de faire en sorte que le CA puisse fonctionner en toute impartialité, le Club requiert :

- a) que le candidat qui brigue un poste d'administrateur divulgue sur son formulaire de mise en candidature et lors de l'assemblée générale annuelle, avant l'élection, tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ;
- b) que le candidat élu puisse donner de l'information sur une situation dans laquelle il pourrait être en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel avant de se retirer des discussions sur ledit sujet pendant les réunions du CA ;
- c) que le candidat élu s'abstient de voter et ne soit pas présent lors du vote sur les points où un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pourrait biaiser une décision aux réunions du CA ;
- d) la divulgation des opérations entre apparentés dans le rapport financier annuel du vérificateur.

Au début de son mandat, chaque administrateur en poste doit signer la *Déclaration d'absence de conflit d'intérêts*.

#### **5- DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Cette politique est en vigueur à la date de son approbation par le CA, par résolution, le 23 mars 2021.