



**MATRICE DES COMPÉTENCES
ET DES EXPÉRIENCES
PROFESSIONNELLES
DES ADMINISTRATEURS**

Le Barreau de Montréal est composé de près de 17 000 membres ayant une diversité de champs et d'années de pratique. La diversité fait partie de ses valeurs organisationnelles. Tous les membres de la section sont invités à déposer leurs candidatures aux élections annuelles pour un des postes vacants à son Conseil.

Néanmoins, dans un souci d'atteindre une diversité des compétences détenues par les membres du Conseil, le Barreau a développé en collaboration avec son comité de gouvernance et le Conseil une matrice permettant d'évaluer la diversité souhaitée.

Cette matrice a pour but de **cartographier et de visualiser les compétences et aptitudes** souhaitées pour atteindre ses orientations stratégiques. Elle sert d'outils au comité de gouvernance pour identifier celles qui sont existantes au sein du Conseil et pour cerner celles recherchées en période électorale pour consolider les mandats du Conseil. Elle ne se veut pas un outil d'exclusion, mais un instrument permettant au candidat de connaître les compétences recherchées ou à orienter l'électeur au moment de l'élection.

Il est entendu que les compétences proposées cadrent dans les orientations stratégiques[i] du Barreau. Chacun des administrateurs doit donc posséder une bonne compréhension de ces orientations ainsi que les enjeux y découlant. Par ailleurs, les membres du Conseil sont un pilier dans la stratégie de l'ordre. Ils participent activement à l'élaboration et l'adoption du plan stratégique et des politiques de l'organisation, laissant la haute direction la gestion des activités de l'organisation. Le Conseil se réserve le droit d'avoir recours à une expertise particulière si elle juge que les compétences et aptitudes nécessaires pour réaliser un objectif stratégique le méritent.

Compte tenu de l'importance des responsabilités qui lui sont dévolues, les personnes appelées à y siéger à titre d'administrateurs se doivent d'agir avec prudence et diligence, faire preuve de loyauté, d'ouverture d'esprit, de capacité d'écoute, de bonne foi et d'intégrité. Être solidaire des décisions prises, pour lesquelles ils sont imputables.

Nom de l'administrateur					
Date d'expiration du mandat					
COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE ESSENTIELLES	Comité de gouvernance (usage interne) COMPÉTENCE DÉTENUE AU CONSEIL		Commentaires (usage interne)	Candidat potentiel COMPÉTENCE DÉTENUES	
	Oui	Non		Oui	Non
Gouvernance					
Protection du public/Relations communautaires					
Planification stratégique					
Finances/Placements/Régime de retraite/Gestion de risque					
Ressources humaines : Gestion du personnel, rémunération et formation continue					
Systèmes informatiques et cybersécurité					
Marketing/Communications					
Relations gouvernementales/ Relations publiques					
Équité, diversité, inclusion					
TYPES DE PRATIQUE SOUHAITÉE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	Comité de gouvernance (usage interne) COMPÉTENCE DÉTENUE AU CONSEIL		Commentaires (usage interne)	Candidat potentiel COMPÉTENCES DÉTENUES	
	Oui	Non		Oui	Non
Avocat moyen ou grand cabinet					
Avocat en petit cabinet					
Avocat en entreprise					
Avocat auprès d'organismes publics					

Conciliateur, médiateur ou arbitre						
Gestionnaire						

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	Comité de gouvernance (usage interne) COMPÉTENCE DÉTENUE AU CONSEIL		Commentaires (usage interne)	Candidat potentiel COMPÉTENCE DÉTENUE		Commentaire
	OUI	NON		OUI	NON	
	Connaissances des enjeux juridiques montréalais					
Esprit d'équipe et solidarité						
Capacité de réflexion stratégique						
Disponibilité et motivation						
Indépendance et objectivité						
Sens de l'éthique						

CRITÈRES DE DIVERSITÉ	Comité de gouvernance (usage interne) COMPÉTENCE DÉTENUE AU CONSEIL		Commentaires (usage interne)	Candidat potentiel COMPÉTENCE DÉTENUE		Commentaire
	OUI	NON		OUI	NON	
	Homme					
Femme						
Autre						
Diversité ethnoculturelle, LGBTQ+ ou autres						

^[1] Les cadres objectifs stratégiques prioritaires présentés dans la planification stratégique 2022-2025 sont :

- 1) Recentrer la mission de protection du public au cœur de toutes les activités et mieux la communiquer
- 2) Développer et adopter des positions publiques dans un esprit de protection du public
- 3) Investir dans les ressources humaines salariées afin de demeurer un employeur attractif et
- 4) Améliorer la gouvernance.