

Ligne directrice relative à la cooptation¹

Gouvernance

¹ Note : Le masculin est utilisé sans discrimination dans le seul but d'alléger le texte.

Ligne directrice relative à la cooptation			Numéro de la résolution : 960
Adoption par le Conseil d'administration		Entrée en vigueur :	17 septembre 2025
Dates de révision			
Responsable de la mise à jour de la politique	Comité sur la gouvernance		
Encadrement normatif et politiques liées (« cadre normatif »)	Code des professions Loi sur le Barreau du Québec Règlement général du Barreau de Montréal (« Règlement général ») Politique de gouvernance et de régie interne du Barreau de Montréal		
Procédures découlant / Autres documents associés	Matrice de compétences des administrateurs Profil de compétences des administrateurs et profil de compétences du Bâtonnier Questionnaire d'auto-évaluation des administrateurs Formulaire de mise en candidature (lettre de motivation)		

Table des matières

Contexte	4
Objectif	4
Principes	4
Portée	4
Démarches	5
Règles générales	5
Matrice de compétences et profil de compétence des administrateurs	6
Sollicitation des candidatures cooptation au bâtonnat	6
Sollicitation des candidatures cooptation à la vice-présidence	6
Sollicitation des candidatures cooptation au poste d'administrateur	6
Analyse des candidatures	7
Analyse des candidatures et entretiens	7
Scrutin	7
Rôles et responsabilités	7
L'Ordre	7
Comité de gouvernance	7
Conseil	7
Dispositions finales	7
Révision	7
Date d'entrée en vigueur	7

Ligne directrice relative à la cooptation

Contexte

Le Conseil d'administration (le « Conseil ») du Barreau de Montréal (« BARM ») a exprimé la volonté de doter le BARM de règles de gouvernance qui respectent ses obligations légales et reflètent les meilleures pratiques et les tendances actuelles en matière de saine gouvernance dans les organismes comparables aux ordres professionnels. La politique de gouvernance et de régie interne prévoit que le Conseil désigne un nouvel administrateur ou un nouveau Bâtonnier en tenant compte des recommandations du comité de gouvernance². Le Conseil a donc convenu de se doter d'une ligne directrice lorsqu'un poste devient vacant en cours d'exercice et doit être comblé par le mécanisme de cooptation.

Objectif

La présente ligne directrice définit les principes ainsi que les étapes à suivre lorsqu'il y a cooptation à la suite d'une vacance, au poste de Bâtonnier, de vice-président ou d'administrateur, au terme d'une élection ou en cours de mandat dans le but de mettre en place un processus clair et permettant aux intervenants impliqués d'agir promptement et agilement pour assurer le fonctionnement optimal du Conseil.

Principes

Dans tous les cas, la recherche de candidatures est fondée sur les profils de compétences et la matrice de compétences établis par le Conseil de manière à coopter un poste en fonction de la composition du Conseil et des compétences ou expériences manquantes.

Le comité de gouvernance doit :

- Établir un profil recherché.
- Tenir en compte des principes démocratiques prévus au cadre normatif pour le choix du Bâtonnier, du vice-président et des administrateurs selon notamment, les compétences recherchées au Conseil, le terme à combler et l'agilité requise pour le déploiement des processus de sélection pour assurer le fonctionnement optimal du Conseil.
- Toute nomination au sein du Conseil doit tendre à une parité entre les hommes et les femmes et à ce que l'identité culturelle de l'ensemble des administrateurs reflète les différentes composantes de la société québécoise.³

Portée

La Ligne directrice relative à la cooptation s'applique à toutes les parties prenantes impliquées lors d'une cooptation.

² Articles 4.3.4, 4.3.5 et 4.3.7 à 4.3.9 de la Politique de gouvernance et de régie interne.

³ Article 78.1 du Code des professions RLRQ c. C-26.

Démarches

Règles générales

- Le Conseil signifie au secrétaire du BARM de procéder à la recherche de candidats selon les moyens que le comité de gouvernance juge appropriés pour la sollicitation, sur approbation du Conseil, et en fonction des orientations établies par la présente ligne directrice.
- Lorsqu'un administrateur nouvellement élu démissionne avant la tenue de la première séance du Conseil, il sera remplacé par le premier candidat aux élections contemporanément tenues ayant reçu le plus de votes.
- Si le délai pour compléter la vacance est de moins de 6 mois, le Conseil peut déterminer qu'il n'est pas nécessaire de mettre en œuvre le processus de cooptation pourvu que le quorum soit respecté et attendre le déclenchement des élections annuelles.
- Malgré une ou des vacances, le Conseil demeure apte à siéger à la condition que le quorum soit toujours respecté.
- La personne appelée à remplacer lors d'une vacance doit respecter les conditions d'éligibilité prévues pour le poste.
- Lors du remplacement pour vacances, il doit être tenu compte des catégories distinctes de poste d'administrateur établies par le Règlement général. Notamment un candidat n'ayant pas été élu alors qu'il se présentait dans la catégorie du poste d'administrateur dont l'âge est de 35 ans et moins ne pourra présenter sa candidature pour combler la vacance au poste d'administrateur régulier.
- Dans tous les cas le secrétaire du BARM s'occupe de la transmission électronique de l'appel à la candidature et de la réception des candidatures.
- Un administrateur élu qui souhaite se porter candidat à ce poste peut le faire sans devoir démissionner de ses fonctions (art. 64 b) du Code des professions).
- Le comité de gouvernance analyse les candidatures reçues et formule une recommandation au Conseil.
- Sur réception des recommandations du comité de gouvernance, le Conseil élit un remplaçant pour combler la vacance pour la durée du mandat courant.
- Le comité de gouvernance peut créer une banque de candidats et les données recueillies peuvent être utilisées en cas de cooptation pour la recherche de candidatures pouvant répondre au profil recherché.

Matrice de compétences et profil de compétence des administrateurs

La matrice de compétences vise à atteindre une diversité des compétences détenues par les membres du Conseil. À cet effet, afin que le profil recherché soit défini :

- Le comité de gouvernance met à jour la matrice de compétences à la suite de l'élection annuelle.
- Le profil recherché est établi et proposé par le comité de gouvernance au Conseil lorsqu'une vacance survient lors de l'élection ou en cours de mandat au poste de Bâtonnier, de vice-président ou à un poste d'administrateur.

Sollicitation des candidatures cooptation au bâtonnat

Pour le Bâtonnier, dans le cas d'une vacance pour la durée non écoulée de son mandat, la politique de gouvernance et de régie interne⁴ prévoit que le poste est comblé par la vice-présidence.

Si la vice-présidence ne peut remplacer au poste de Bâtonnier, un appel de candidatures sera fait auprès des administrateurs au Conseil ou d'anciens administrateurs du Conseil du BARM, le tout conformément au profil recherché.

Sollicitation des candidatures cooptation à la vice-présidence

Un appel de candidatures est fait auprès des administrateurs au Conseil.

Sollicitation des candidatures cooptation au poste d'administrateur

La sollicitation des candidatures peut se faire en utilisant les véhicules suivants ou une combinaison de ceux-ci :

- Les candidats qui ont brigué l'élection lors de l'année de la vacance seront considérés peu importe le nombre de votes reçus.
- Une communication est faite auprès des comités du BARM pour recevoir la candidature des personnes intéressées en fonction du profil de compétences établi.
- Un appel à la candidature auprès de l'ensemble des membres du BARM est lancé.

Dans tous les cas, les candidats sont invités à compléter le formulaire expliquant notamment les objectifs qu'ils souhaitent poursuivre au sein du Conseil eu égard à la mission de protection du public du BARM et de ses orientations stratégiques.

⁴ Articles 4.3.7 à 4.3.9 de la Politique de gouvernance et de régie interne

Analyse des candidatures

Analyse des candidatures et entretiens

Le comité de gouvernance procède à l'analyse des candidatures en fonction des critères déterminés et du profil recherché. Il procède au besoin aux entretiens avec les candidats retenus et présente une recommandation au Conseil.

Scrutin

Une élection au scrutin secret par les administrateurs est tenue afin d'élire le nouveau Bâtonnier, vice-président ou administrateur du Conseil pour la durée du mandat courant.

Rôles et responsabilités

L'Ordre

Le secrétaire effectue les communications électroniques à des fins de sollicitation ainsi que leur suivi. Il assure le maintien à jour de la banque des candidatures.

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance développe, met à jour et recommande au Conseil les règles et procédures quant au processus de cooptation. Il met à jour la matrice de compétences et établit le profil recherché aux fins de la cooptation. Il recommande au Conseil la meilleure façon de procéder selon les circonstances pour la sélection des candidatures. Il reçoit les candidatures, les analyse et prépare une liste de candidats. Il procède aux entretiens et fait des recommandations au Conseil.

Conseil

Le Conseil entérine le profil recherché, évalue la liste des candidats proposée par le comité de gouvernance. Il procède à l'élection, au scrutin secret, du Bâtonnier, du vice-président ou de l'administrateur selon le cas.

Dispositions finales

Révision

Le Conseil approuve la présente ligne directrice, sur recommandation du comité de gouvernance qui en assure la révision tous les trois ans ou au besoin.

Date d'entrée en vigueur

La présente ligne directrice entre en vigueur à sa date d'approbation par le Conseil.