

Matrice des compétences et des expériences professionnelles des administratrices et administrateurs



Dans un souci d'atteindre une diversité des compétences détenues par les membres du Conseil, l'Ordre a développé en collaboration avec le comité sur la gouvernance et le Conseil une matrice permettant d'évaluer ce niveau de diversité.

Il est entendu que l'ensemble des compétences doit impérativement répondre aux orientations stratégiques de l'Ordre. Chaque administratrice et administrateur doit donc posséder une bonne compréhension de ces orientations ainsi que les enjeux y découlant. Rappelons, par ailleurs, que les membres du Conseil sont un pilier dans la stratégie de l'Ordre. Ils participent à l'élaboration et l'adoption des plans stratégiques et les plans d'action, laissant à la haute direction la gestion des activités de l'organisation. Le Conseil se réserve le droit d'avoir recours à une expertise particulière au besoin.

Administratrices et administrateurs actuels																
MANDAT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Cible*
Date de début du premier mandat (préciser « c » si cooptation)																S. O.
Date de début du mandat en cours																S. O.
Date de fin du mandat en cours																S. O.
Moins de 35 ans lors du dernier mandat (oui ou non)																S. O.
REPRÉSENTATIVITÉ																
Membre élu(e)																S. O.
Membre nommé(e) par l'Office																S. O.
SECTEUR GÉOGRAPHIQUE*																S. O.
SECTEUR D'ACTIVITÉ**																
Praticien(ne) exerçant seul(e)																S. O.
Petit cabinet (de 2 à 10 CPA)																S. O.
Moyen cabinet (de 11 à 100 CPA)																S. O.
Grand cabinet (100 CPA et plus)																S. O.
Entreprise																S. O.
Secteur public/parapublic																S. O.
Enseignement																S. O.
Autres (membres élu[e]s) : indiquer le secteur d'activité ainsi que le nombre d'années d'expérience significative (maximum deux pendant toute la carrière)																S. O.

Administratrices et administrateurs actuels

MANDAT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Cible*
Membres nommé(e)s : préciser les principaux secteurs d'activité durant toute la carrière (maximum deux)																S. O.
	Informations supplémentaires :															

COMPÉTENCES***																	
Comptabilité publique / auditeur(-trice) (oui ou non)																	2 expert(e)s
Gouvernance/éthique																	1 expert(e)
Communication																	1 expert(e)
Planification stratégique																	1 expert(e)
Gestion intégrée des risques																	1 expert(e)
Gestion des talents																	1 expert(e) 1 intermédiaire
Technologies de l'information																	1 expert(e)
Facteurs ESG / finance durable																	1 expert(e)

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE (SUR UNE BASE VOLONTAIRE SEULEMENT)																	
Genre (s'identifie comme) : homme (H) / femme (F) / autre (A)*																	S. O.
Âgé(e) de moins de 40 ans																	S. O.
Âgé(e) de 41 à 50 ans																	S. O.
Âgé(e) de 51 à 60 ans																	S. O.
Âgé(e) de plus de 61 ans																	S. O.
Critères de diversité																	S. O.

* Selon les districts fixés par le règlement sur les élections (s. o. pour les administrateur[-trice]s nommé[e]s).

** Indiquer le nombre d'années significatif et cocher tout ce qui est applicable.

*** Voir la légende pour établir le niveau pour chacune des compétences.

Légende

Compétences

Pour chaque administrateur(-trice), inscrire le niveau :

- Aucune compétence ou peu de compétences **1**
- Compétences de base **2**
- A travaillé principalement dans le domaine ou détient une certification (intermédiaire à expert[e]) **3**

Cible

Nombre de membres du CA à considérer comme cible

Définition des compétences

Comptabilité publique / auditeur(-trice)	La personne détient un permis en comptabilité publique et est membre de l'Ordre.
Gouvernance/éthique	Connaissance de la gouvernance et éthique par le biais de formations et/ou d'expérience en ayant siégé à d'autres conseils d'administration ou d'autres comités de gouvernance ou d'éthique. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.
Communication	Connaissance dans le domaine des communications par le biais de formations et/ou d'expérience. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.
Planification stratégique	Expérience en matière de planification stratégique et de mise en œuvre. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine (en pilotant des réflexions stratégiques) ou détient des certifications.
Gestion intégrée des risques	Expérience dans l'élaboration d'un cadre de gestion intégrée des risques ou sa mise en œuvre. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.
Gestion des talents	Expérience en matière de planification de la relève, d'attraction et de fidélisation. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.
Technologie de l'information	Expérience en matière de transformation numérique. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.
Développement durable / responsabilité sociale / finance durable	Connaissance des politiques environnementales, de la gestion et de l'évaluation des risques liés à l'environnement et au développement durable, relations avec les parties prenantes (les employé[e]s, les communautés et les partenaires) et responsabilité sociétale d'entreprise. Un(e) membre expert(e) a travaillé principalement dans le domaine ou détient des certifications.

Informations complémentaires

Homme/femme/autre

Au Québec, l'auto-identification du genre est volontaire. Les bonnes pratiques encouragent l'ajout de l'identité de genre « autre ».

Critères de diversité

Les membres sont invité(e)s à inscrire les critères de diversité auxquels les administrateur(-trice)s pourraient s'identifier, au-delà de l'âge et du genre déjà indiqués ailleurs dans la matrice. Les catégories d'appartenance peuvent être les suivantes : personne autochtone (membre d'une Première Nation, Métis du Canada, Inuit[e]), minorités visibles (personnes autres qu'autochtones qui s'identifient comme minorité visible en raison de leur origine ou de la couleur de leur peau), minorité ethnique (personnes qui ne s'identifient pas comme minorité visible ou personne autochtone dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais), orientation sexuelle, situation de handicap.

Compétences

L'ensemble des compétences doit impérativement répondre aux orientations stratégiques de l'Ordre. Chaque administrateur(-trice) doit donc posséder une bonne compréhension de ces orientations ainsi que les enjeux y découlant. Rappelons, par ailleurs, que les membres du Conseil sont un pilier dans la stratégie de l'Ordre. Ils (elles) participent à l'élaboration et l'adoption des plans stratégiques et les plans d'action, laissant à la haute direction la gestion des activités de l'organisation. Le Conseil se réserve le droit d'avoir recours à une expertise particulière au besoin.

Cible

Il est intéressant d'établir une cible pour les différents éléments de la matrice. C'est chacune de ces cibles qui permettra d'établir le constat indiquant ainsi un besoin prioritaire, une zone de vigilance ou un niveau adéquat.