

Code de responsabilité éthique et personnelle de l'Évaluateur du CNÉA en exercice (Avril 2020)

Les *Évaluateurs du CNÉA en exercice* doivent se comporter de manière éthique. Le **Code de responsabilité éthique et personnelle de l'Évaluateur du CNÉA en exercice** a été élaboré de manière à favoriser et à maintenir des normes de service et de conduite très élevées pour tous les professionnels intervenant directement ou indirectement dans l'évaluation monétaire au Canada.

Un Évaluateur du CNÉA en exercice doit être en règle avec le CNÉA afin de pouvoir utiliser le ou les titres de compétence conférés par le CNÉA. En acceptant la présente autorisation, il accepte également de se conformer aux mandats et exigences de tous les règlements et lois applicables du code du travail et de l'industrie en question, et de se comporter de manière éthique et professionnelle. Tous ceux et celles qui détiennent l'accréditation d'Évaluateur du CNÉA en exercice doivent y souscrire, car ces normes contribuent à assurer la confiance qu'inspire l'intégrité de ces professionnels auprès du public.

Le CNÉA a élaboré cinq **Normes de conduite professionnelle éthique et personnelle**, une **Politique sur les conflits d'intérêts**, ainsi que des **Processus et procédures disciplinaires**. Ceux et celles qui détiennent le titre d'Évaluateur du CNÉA en exercice s'engage à respecter ces normes.

Normes de conduite professionnelle éthique et personnelle

1. Compétence

- Maintenir un niveau approprié d'expertise professionnelle par le perfectionnement continu des connaissances, compétences et aptitudes.
- S'acquitter de ses fonctions professionnelles en conformité avec les lois, règlements et normes techniques appropriés.
- Fournir de l'information et des recommandations à l'appui de décisions qui sont exactes, claires, concises et opportunes.
- Admettre et communiquer ses limites professionnelles ou d'autres contraintes qui s'immisceraient dans la formulation de jugements responsables ou la bonne exécution d'une activité.

2. Confidentialité

- Assurer la confidentialité de l'information et des rapports d'évaluation, sauf si leur communication est autorisée ou exigée sur le plan légal.
- Protéger les renseignements restreints, personnels et/ou confidentiels.
- Éviter d'utiliser des renseignements restreints, personnels et/ou confidentiels pour se ménager un avantage contraire à l'éthique ou illégal.

3. Intégrité

- Atténuer les conflits d'intérêts réels; communiquer régulièrement avec ses pairs pour éviter l'apparence de conflits d'intérêts. Informer toutes les parties en présence de conflits potentiels.
- Éviter de se comporter de manière susceptible de mener à un comportement contraire à l'éthique.
- Veiller à ce que seulement de l'information exacte, fiable et appropriée soit utilisée dans la prise de décisions.
- Éviter de s'engager dans des activités ou de soutenir des activités qui pourraient nuire à la profession.

4. Leadership équitable et éthique

- Être éthique et se comporter de manière éthique dans tous les contextes professionnels.
- Assurer un milieu d'inclusivité et la réceptivité à la diversité.
- Mettre en question des actions individuelles et collectives, si nécessaire, pour veiller à ce que les constats et les décisions soient éthiques et qu'ils soient appliqués de manière éthique.
- Obtenir des conseils d'experts et des avis juridiques en cas de doute quant à la nature éthique d'une situation.
- Respecter le caractère unique et la valeur intrinsèque de tous et toutes.
- Traiter les gens avec dignité, respect et compassion afin de favoriser un environnement de travail où règne la confiance, qui est libre de harcèlement, d'intimidation et de discrimination illégale.
- En recourant à l'enseignement et au mentorat, veiller à ce que les membres de panels aient tous l'occasion de développer et de partager leurs compétences et connaissances, et puissent devenir des chefs de file éthiques dans la profession.

5. Responsabilité professionnelle

- Communiquer l'information de manière équitable et objective.
- Divulguer tous les renseignements appropriés susceptibles d'influer sur la compréhension des rapports, analyses, recommandations ou constats de l'utilisateur ultime.
- Communiquer les retards ou les lacunes sur le plan de l'information.
- Préconiser l'utilisation / des procédures / des méthodes appropriées ainsi que l'appréciation des ressources du patrimoine, en agissant dans le meilleur intérêt du public.
- Observer la loi et ne pas agir ni commettre d'actes susceptibles d'entacher la renommée du CNÉA ou de la pratique de l'évaluation monétaire au Canada.
- Ne pas laisser entendre que son titre de compétence du CNÉA représente son unique gage de compétence.
- Contribuer à l'avancement du référentiel de savoir du CNÉA, à l'avancement de la profession et à la croissance des ressources humaines de la profession.

Politique sur les conflits d'intérêts

La présente politique vise à protéger les intérêts et l'intégrité des activités et opérations du CNÉA. La politique sur les conflits d'intérêts s'applique à tous les évaluateurs (ECE ou non) qui participent à des panels d'évaluation du CNÉA.

Cette politique empêchera que les évaluateurs en situation de conflit réel ou apparent ne participent à des panels d'évaluation, des discussions, des rapports ou autres.

Un conflit d'intérêt apparent s'entend d'une situation qui peut amener un observateur ou une tierce partie à remettre en question l'objectivité ou l'impartialité d'un évaluateur en raison d'un intérêt conflictuel ou d'une double allégeance, ou encore parce que les connaissances ou l'affiliation de l'évaluateur pourraient susciter un préjugé ou préjudice involontaire ou volontaire, que ce dernier soit réel, potentiel ou présumé. Ceci peut comprendre, sans toutefois y être restreint, l'exercice d'activités données telles que la participation à un panel d'évaluation du CNÉA, lorsque la recherche, les discussions et la prise de décisions peuvent sembler compromettre l'intégrité du CNÉA ou de l'institution demandant une évaluation. Pour éviter ce genre de situations, les évaluateurs ne peuvent participer à aucune séance du panel d'évaluation demandée par son employeur pour une période de 2 ans après la fin de l'emploi ou pour la durée requise par l'organisation. De plus, un évaluateur ne peut participer à un panel du CNÉA s'il a fourni une expertise professionnelle connexe ou autre (p. ex., services de consultation) sur une base contractuelle, à une institution, dans les douze mois précédant la tenue du panel du CNÉA.

Processus et procédures disciplinaires

Les procédures disciplinaires du *CNÉA* prévoient une démarche juste et équitable pour tous les professionnels détenant le titre d'*Évaluateur du CNÉA en exercice* contre lesquels on profère des allégations de bris du Code de responsabilité éthique et professionnelle.

1. **Nature du processus** – Ces procédures sont les seules que l'on puisse utiliser pour résoudre toutes les accusations et plaintes professionnelles proférées à l'endroit d'un *Évaluateur du CNÉA en exercice*. Le *CNÉA* est habilité à mettre fin à une enquête ou cas en matière d'éthique, quelles que soient les circonstances.

En demandant la certification ou un renouvellement de la certification, un *Évaluateur du CNÉA en exercice* convient de ne pas mettre en question le pouvoir d'application du Code de responsabilité éthique et personnelle du *CNÉA*, les procédures disciplinaires ou autres politiques, et de ne pas contester devant un tribunal ou auprès du gouvernement les résultats de toute action que prend le *CNÉA* aux termes de ces politiques. Ces procédures disciplinaires ne sont pas des procédures juridiques formelles, et ce faisant de nombreuses règles et pratiques de procédures judiciaires ne sont pas observées. Ces règles visent à assurer un traitement juste et équitable.

2. **Demande d'enquête** – Lorsqu'une plainte écrite a été reçue, le personnel¹ du *CNÉA* examine l'allégation pour en évaluer le bien-fondé. Aucune enquête ne sera menée si la certification de la personne est expirée ou si l'allégation a eu lieu plus de 24 mois avant l'expiration, à moins que le *CNÉA* n'estime qu'il y ait matière à enquêter la plainte.
3. **Enquête** – Si le personnel du *CNÉA* estime qu'il y a matière à enquête, la personne donnée détenant le titre professionnel d'*Évaluateur du CNÉA en exercice* recevra un avis écrit l'informant de la réception de la plainte. L'avis décrira les allégations de manière générale. La personne (faisant l'objet de la plainte) aura 30 jours pour présenter une réponse écrite. Si aucune réponse n'est reçue dans les 30 jours prévus, la plainte sera soumise à l'examen d'un panel désigné par le conseil d'administration, selon l'information reçue. Le panel d'examen, qui sera constitué d'une combinaison quelconque d'*Évaluateurs du CNÉA en exercice* de niveau supérieur ou de bénévoles du *CNÉA*, est mandaté par le conseil d'administration pour effectuer l'examen et formuler une recommandation. Si le panel recommande qu'aucune mesure ne soit prise, la personne en question et la partie ayant déposé la plainte seront informées de la décision finale du panel.
4. **Panel d'audience** – Si le panel d'examen détermine qu'une mesure disciplinaire s'impose, une audience sera entendue devant un panel d'audience. La personne faisant l'objet de la plainte peut se présenter en personne ou être représentée à l'audience. À l'issue des délibérations du panel, la personne accusée et la partie ayant déposé la plainte seront informées de la décision finale du panel.
5. **Résolution** – La personne faisant l'objet de la plainte et la personne ayant déposé la plainte recevront toutes deux un avis écrit les informant de la décision du panel.

¹ « Personnel du *CNÉA* » s'entend de l'administrateur rémunéré de niveau supérieur ou de l'administrateur bénévole non rémunéré à qui le conseil d'administration du *CNÉA* a confié le pouvoir de surveillance des activités opérationnelles de l'organisation.

Types de mesures disciplinaires

Si une mesure disciplinaire s'impose, le conseil d'administration du *CNÉA* peut prendre n'importe quelle mesure disciplinaire décrite ci-après :

- 1) censure écrite personnelle
- 2) lettre de réprimande publique
- 3) suspension du droit d'utiliser le titre d'Évaluateur du *CNÉA* en exercice pendant un certain temps
- 4) révocation permanente du droit d'utiliser le titre d'Évaluateur du *CNÉA* en exercice.

Motifs menant à une mesure disciplinaire

- 1) Tout acte ou omission contrevenant aux lois criminelles d'une province, d'un État ou d'un pays dans lequel réside ladite personne ou dans lequel elle mène ses activités.
- 2) Tout acte justifiant la suspension d'une licence professionnelle.
- 3) Tout acte ou omission contrevenant au processus ou aux procédures d'obtention ou de maintien de la certification d'Évaluateur du *CNÉA* en exercice est considéré comme infraction matérielle du Code de responsabilité éthique et personnelle.
- 4) Omission de répondre à une demande d'information relative à l'allégation de violation éthique de la part du conseil d'administration ou du panel d'audience du *CNÉA*, sans motif apparent.
- 5) Entrave à l'exécution des fonctions du panel d'audience du conseil d'administration du *CNÉA*.
- 6) Toute déclaration fausse ou trompeuse faite au conseil d'administration ou au panel d'audience du *CNÉA*.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il peut y avoir d'autres actes ou omissions pouvant mener à l'inconduite professionnelle et être passible de mesure disciplinaire.