

June 2006 / juin 2006  
Vol. 6, No. 3 / vol. 6 n° 3

**ACCREDITATION/  
LA RECONNAISSANCE**

## Inside this Issue/ Dans ce numéro

- 1** Editorial / Éditorial
- 2** Quelle est la réalité canadienne en matière d'éthique
- 3** What is the context for ethics practitioners in Canada
- 5** The problem with certifying ethics practitioners
- 6** Le problème de l'agrément des praticiens en éthique
- 7** Establishing Business Ethics Standards – the Backbone of Professional Accreditation
- 8** Établir des normes en matière d'éthique des affaires : le fondement de la reconnaissance
- 9** Ethics Officers: The Certification Debate
- 11** Praticiens en éthique : Débat sur l'agrément
- 13** SCCE Offers Compliance and Ethics Professionals Certification
- 14** La SCCE offre l'agrément aux professionnels de la conformité et de l'éthique

**Next Issue:**

**EMERGING ISSUES IN ETHICS**

**Prochain numéro:**

**PROBLÈMES MONTANTS EN  
ÉTHIQUE**

### MESSAGE FROM THE EDITOR: IS CHANGE IN THE AIR?

*Julee Moroz*

I selected the theme for this issue based on conversations that I had either overheard or in which I had been participating about the current practice of organizational ethics and the future thereof. Five well-considered articles are presented in this issue. Although I had hoped to represent both sides of the debate evenly (if they can be reduced to two), I am not sure that this ended up being the case. In truth, I think all contributors appreciate the difficulties involved in creating a regulatory entity for ethics practitioners. Similarly, I think most people who have given the subject any thought realize that there is great diversity of theory and practice in the field of organizational ethics. With respect to these conditions, some people believe that the time is ripe for creating a cohesive picture of the competencies ethics practitioners ought to possess as well as a consistent fundamental knowledge base that organizations can expect of ethics practitioners.

We can all think of multiple benefits certification could offer individuals practicing in the field. The same applies to organizations looking to hire specialists in ethics, the least of which addresses concerns for liability and legal compliance. However, if, as we say, the devil is in the details, then merely surmising on the utility of standardizing accreditation is perhaps but an empty storefront. On the other hand, you may find this to be an interesting context for a status quo on the brink of change.

*...continued on page 2...*

### ÉDITORIAL : Y-A-T'IL UN CHANGEMENT?

*Julee Moroz*

J'ai choisi le thème du présent numéro à la suite de conversations que j'ai entendues ou auxquelles j'ai pris part et qui concernaient la pratique actuelle de l'éthique organisationnelle et ses perspectives. Nous vous présentons donc cinq articles auxquels nous nous sommes longtemps attardés. Bien que j'aie espéré représenter également les deux côtés du débat (si nous pouvons les réduire à ce nombre), je ne suis pas sûre que ce soit finalement le cas. En réalité, je crois que tous les collaborateurs apprécient les difficultés que présente la création d'un organisme de réglementation des praticiens en éthique. De même, je crois que la plupart de ceux qui s'y sont arrêtés se rendent compte de la grande diversité qui existe en matière de théorie et de pratique de l'éthique organisationnelle. En ce qui concerne ces conditions, certains estiment que le temps est venu de broser un tableau cohérent des compétences que doivent assimiler les praticiens en éthique et de créer une base fondamentale uniforme de connaissances auxquelles les organisations s'attendent des praticiens en éthique.

Nous pouvons tous imaginer quels seraient les avantages multiples qu'offrirait l'agrément aux gens du domaine. Il en va de même pour les organisations qui songent à embaucher des spécialistes de l'éthique, à commencer par répondre aux préoccupations liées à la responsabilité et à la conformité aux lois. Cependant, si ce sont les détails qui posent problème, alors simplement présumer de l'utilité de normaliser l'agrément pourrait ne servir qu'à ériger un

*... suite à la page 2...*

... continued from page 1...

We are fortunate to have been supplied reflections by: Stephen Maguire and Denis Beauchamps of COVE at Carleton University; Margaret Dragon of the Society for Corporate Compliance and Ethics in the U.S.; Allan Pedden for the Canadian Ethics Leadership Forum; Nathalie Tessier-Heller and Brian Keen; and finally a piece by Glenn Brown of The Practice of Ethics. We are grateful for the time taken by our authors, but please also remember: **EPAC Magazine is your forum for discussion. It is not a prescription.** Should you wish to respond, or perhaps even offer your services in some other way, please feel free to use the *Letters* medium to engage with us and offer the richness of your views. I have a keen passion for ethics; and so, naturally, the discussion is for me what makes it all worthwhile. Please email: [editor@epac-apec.ca](mailto:editor@epac-apec.ca)

Best wishes for a great summer!

... suite de la page 1...

Un château de cartes. Par contre, vous pourriez considérer qu'il s'agit d'un contexte intéressant pour un *statu quo* à l'aube de changements.

Nous avons la chance de bénéficier des réflexions de : Stephen Maguire et Denis Beauchamps de COVE (Université Carleton); Margaret Dragon de la *Society for Corporate Compliance and Ethics* aux États-Unis; Allan Pedden pour le *Canadian Ethics Leadership Forum*; Nathalie Tessier-Heller et Brian Keen de l'APEC, ainsi que Glenn Brown de *Practice of Ethics*. Nous sommes reconnaissants de la contribution de nos auteurs, mais n'oubliez pas : **le Magazine APEC vous propose un forum de discussion.** Si vous souhaitez réagir, ou même proposer vos services de quelque autre façon, n'hésitez surtout pas à nous écrire pour nous faire profiter de la richesse de vos opinions. J'ai une réelle passion de l'éthique, et naturellement, ce sont les discussions qui en découlent qui rendent la chose si intéressante. Répondez au : [editor@epac-apec.ca](mailto:editor@epac-apec.ca)

Bon été à tous!

## Quelle est la réalité canadienne en matière d'éthique? (Partie 1 de 3)

**Nathalie Tessier-Heller**

En qualité d'éthicien, Brian Keen, président de l'APEC de Toronto, entrevoit un avenir prometteur pour les praticiens en éthique. Or, devant une demande croissante pour des professionnels en éthique, il existe un besoin pressant d'une forme d'agrément pour ces professionnels, le problème étant, comme il le souligne, qu'il n'y a pas de critères objectifs permettant d'assurer le professionnalisme des praticiens en éthique. Actuellement, la seule norme à avoir force est que le titre d'« éthicien » ne peut être accordé qu'à un(e) titulaire de doctorat. Encore faut-il convenir que la nature de la formation menant à ce doctorat peut se décliner en plusieurs teintes, depuis la philosophie jusqu'à la théologie en passant par la santé! À l'APEC, à l'heure actuelle, les membres qui se déclarent praticiens en éthique justifient d'une scolarité qui varie du diplôme d'études secondaires à la maîtrise.

Une étude menée par l'École nationale d'administration publique (ENAP) en septembre 2003 a confirmé cet état de fait, y compris au Québec, où la majorité des répondants n'ont aucune formation en

éthique. En effet, la plupart d'entre eux proviennent davantage du secteur du droit, bien qu'ils occupent des postes d'agent en éthique, d'ombudsman ou de conseiller en éthique. C'est donc dire qu'un agrément en éthique apporterait une certaine cohérence aux qualifications nécessaires à l'exercice de la profession.

Par ailleurs, aucune compétence attitrée n'impose de lignes directrices en matière d'éthique aux établissements d'enseignement. D'ailleurs, la plupart des établissements d'enseignement supérieur n'offrent que des cours d'éthique décaféinés. Par contre, d'aussi loin que 1980 l'Université du Québec à Rimouski fait des diplômés de maîtrise en éthique par le truchement du premier programme d'éthique du Canada à s'être affranchi des optiques philosophique et théologique. L'Université de Sherbrooke et l'ENAP ont emboîté le pas. Du côté anglophone, l'école d'études commerciales Sprott de l'Université Carleton a mis sur pied un certificat en valeurs et éthique organisationnelles en 2003. En 2005, l'Université St-Paul (affiliée à l'Université d'Ottawa) a lancé les premiers programmes de baccalauréat et de maîtrise spécialisés en éthique assortis de stages. L'Ethics Institute of Toronto (2006) se démarque également : ses cours sont conçus par un éthicien dans le but explicite de former des professionnels en éthique des affaires, du travail ou d'autres domaines, tablant sur l'étendue des théories et méthodes qu'il entend

procurer.

Bien qu'il existe trois autres associations nationales pour l'éthique au Canada, il semble que l'APEC soit celle qui regroupe le plus de praticiens aptes à faire des interventions en éthique (conseils individuels et organisationnels).

Comment l'APEC peut-elle amorcer une réflexion quant aux options de reconnaissance professionnelle de ses membres?

Premièrement, l'APEC devrait revoir ses catégories de membres, puisqu'il y a des membres individuels et des membres organisationnels. De plus, maintenant qu'on retrouve des bacheliers en éthique, il devrait y avoir une catégorie distincte attestant de la formation particulièrement pertinente reçue. Deuxièmement, un examen du Profil des compétences en éthique de l'APEC pourrait permettre de déterminer la pertinence d'inclure de nouvelles fonctions qui font déjà partie de la réalité du marché de travail grandissant de la pratique de l'éthique organisationnelle, telles que le conseil en matière de conflits d'intérêts, l'éthique politique ou sociale et l'évaluation et la mesure de l'efficacité des programmes d'éthique. Troisièmement, afin de définir le modèle le plus approprié, elle devrait recueillir la rétroaction de ses membres et s'inspirer de pratiques exemplaires qui ont fait leurs preuves. Les ordres professionnels ont recours à diverses méthodes pour agréer leurs membres : il y en a certainement une susceptible d'être adaptée aux besoins de l'APEC.

De fait, Richard Duffield, membre de l'APEC et président du Conseil de la Certified General Accountants Association of Ontario, croit que les mécanismes d'agrément de cette association pourraient s'appliquer aux praticiens en éthique.

Les éléments clefs du programme de certification sont :

- une reconnaissance des crédits accordés par des universités reconnues pour les programmes de baccalauréat (comptabilité ou commerce) ou conférés par 16 modules d'une durée de 10 semaines, presque tous exécutés en apprentissage en ligne ou à distance ou encore donnés dans certaines provinces par des centres d'enseignement;
- un examen final englobant toute la matière;
- une évaluation de l'expérience par un comité d'examen;
- un programme de mentorat pour les praticiens en comptabilité publique, échelonné sur 3 ans;
- une clause de droits acquis pour les praticiens en exercice avant l'instauration du programme d'agrément;

- un code de déontologie, auquel chaque membre adhère;
- un comité de discipline, qui recommande les mesures disciplinaires et qui publie un rapport annuel pour le public;
- des facultés de résolution de conflits pour l'arbitrage en cas de mésentente sur les honoraires.

L'agrément pour les comptables est un programme autoréglementé, revu par les pairs et bénévole (à l'exception du programme de mentorat). Il ne va pas aussi loin que la protection du public contre la faute professionnelle, comme c'est le cas dans la profession médicale. Une province comme l'Île-du-Prince-Édouard pourrait agréer tous ses membres grâce aux services d'un directeur, d'un employé à temps plein et de 2 ou 3 employés à temps partiel.

La comptabilité est une profession plus ancienne, aux compétences bien définies, alors que l'éthique ne l'est pas. L'éthique, incarnée par la déontologie, fait certes partie de chacune des professions, mais l'éthique en tant que profession n'en est qu'à ses balbutiements. Quels sont donc les défis et comment l'APEC pourrait-elle prêter main-forte aux praticiens en éthique? Il y a là matière à réflexion.

---

*Nathalie Tessier-Heller est membre actif du Comité de communication et relations avec les membres de l'APEC et rédactrice du bulletin électronique et des NouvellesScrutées. Elle coordonne entre autres le comité intérimaire de la section d'Ottawa du Forum canadien du leadership éthique. Elle est actuellement conseillère en valeurs et éthique auprès d'un ministère fédéral et offrira des cours en éthique, à l'automne, à l'Université St-Paul. **Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas celles de l'APEC.***

---

## What is the context for ethics practitioners in Canada? (Part 1 of 3)

**Nathalie Tessier-Heller**

As an ethicist, Dr. Brian Keen, Chair of EPAC-Toronto, sees wonderful opportunities for ethics practitioners. Due to ever increasing demands for ethics professionals, there is a tremendous requirement for some standardization of ethics practitioners. The major problem, as he reflects, is that there are no objective criteria for ascertaining the professionalism of

ethics practitioners. Presently the only formalized standard is that of ethicist, which requires a doctorate. But even then, a doctorate in ethics can be achieved via multiple disciplines: philosophy, theology, or even medicine. In EPAC presently ethics practitioners have everything from secondary level education to a master’s degree.

A study done by École nationale d’administration publique (ENAP) in September 2003 confirmed this observation as most ethics representatives in the Quebec provincial government acting as ethics officers, ombudsmen or ethics advisors have no formal education in ethics. A certification program could bring more consistency to qualifications for positions in organizational ethics.

Presently, there are no guidelines provided educational institutions by any authoritative body. Most tertiary level institutions simply develop courses for general consumption. The first masters degree in ethics in Canada, to be distinctive from philosophy or theology ethics, was developed by the University of Quebec in Rimouski, which has been conferring degrees in ethics as of 1980. The University of Quebec was followed by the University Sherbrooke and ENAP. In the Anglophone community, a Certificate in Organizational Values and Ethics was developed by ethicists in the Sprott School of Business at Carleton University in 2003. In 2005, St. Paul University (affiliated with the University of Ottawa) became one of the first institutions to develop specific Ethics bachelors and masters degree programs, some of which include field placements. The Ethics Institute in Toronto (2006) is also an exception: the courses are designed by an ethicist for the unequivocal purpose of training ethics professionals that are going to be able to work in business and workplace ethics, or any other field because of the extensive background in theories and methodologies that it provides.

Even if there are three other national ethics associations in Canada, it seems that EPAC is the association with the majority of ethics practitioners qualified in Ethics Interventions for individuals as well as for giving organizational advice. Should EPAC-APEC look at alternatives for a certification for all of its members?

First of all, EPAC should review its type of membership, since there are individual and organizational memberships. Now that there are

graduates of Ethics, should there be a distinct category for recognizing the specialized training received? Secondly, a review of the Ethics Practitioner Competencies Profile could reflect on the necessity of including some new functions performed already in the actual growing organizational ethics market, such as conflict of interest advisory services, policy ethics, social ethics and ethics programs for performance measurement and evaluation. Thirdly, to seek out the most appropriate models, EPAC should receive feedback from its members and research evidence-based best practices. There are numerous methodologies utilized by professional associations to certify its members; perhaps there is one that could be customized for EPAC.

Richard Duffield, EPAC member and member of Board of Governors of the Certified General Accountants Association of Ontario believes that the certification mechanisms used by the CGA association could be applied to EPAC.

---

***“...Presently, there are no guidelines provided to educational institutions by any authoritative body...”***

---

The core elements of the certification program in accounting are:

- a credential recognition from major universities consisting of: a mandatory bachelor’s degree (accountability or commerce); or 16 modules of 10 weeks that are mostly on-line education or are given in some provinces in teaching centers;
- a capstone exam;
- an experience assessment by a review committee;
- a mentoring program for practitioners in public accounting of 3 years;
- a grandfather clause for practitioners who were practicing before the certification program was established;
- a Code of Ethics, to which each member must adhere;
- a disciplinary committee which would make recommendations for disciplinary action and would publish an annual report to the public;
- and the availability of dispute resolution faculties for arbitration in case of disagreement on fees charged.

The certification for accountants is a self-regulatory program based on peer review and volunteerism (with the exception of the mentoring program). It does not regulate to the extent of public protection against



malpractice in the same way the medical profession does. A province such as PEI could regulate all its members with one executive, one full time employee and 2-3 part-time employees.

Accounting is an old profession with clearly defined skills, whereas business ethics, as a field of practice, is not. Ethics as part of a profession is not new; but ethics as a field of practice is in development. What are the challenges and how could EPAC better support ethics practitioners? This is a subject that should be explored.

---

*Nathalie Tessier-Heller is an active member of EPAC as the editor of the EPAC Newsletter, EthicsNewScan and she is also a member of the Communications and Membership Committee. Nathalie is coordinating the interim board of the Canadian Ethical Leadership Forum-Ottawa Chapter. She is a Values and ethics advisor in a federal department presently and will be giving courses at St-Paul University also in the fall. **The views expressed in this article do not represent the official views of EPAC.***

---

## The problem with certifying ethics practitioners

**Glenn R. Brown**

A significant problem in certifying ethics practitioners is the question of the purpose of the office held by a practitioner. Some ethicists, for example in large corporations, may serve primarily to interpret rules, codes and policies, and guide employees (or evaluate) whether they are in compliance. Other ethicists may serve to inculcate a particular ethos in the culture of the company. This may include creating a code of ethics or code of conduct, but it may more importantly include taking people through significant exercises and practices to enable them to act “ethically” intuitively, rather than referring to a code or rule book. The first type of practitioner may need legal or judicial training, and perhaps act only when requested. The second may actively participate in continuous review of company activities to see if they carry through the ethos.

Certifying one type may indicate primarily that the person has good analytical judgment, communication skills, and administrative competence (good record keeping, thorough communication in all appropriate

levels of management, and keeping up-to-date with relevant legislation). Certifying the second type of practitioner may include these competencies as well, but may place greater focus on the empathetic qualities needed for coaching.

Because of the peculiar nature of the quality that people seek in “ethics,” certifying an ethics practitioner may suggest the ethicist possesses certain qualities of character. Herein lays the greatest difficulty. The ethicist is employed not to pursue personal ideas of right and wrong, but to enable everyone to apply explicit principles and values applicable in every work situation and which are applied uniformly throughout the work environment. This includes activities at the Board level. Consequently, the principle qualities of character that may be desired are: strong inclination toward fairness, thoroughness, consistency and the ability to apply only the explicitly stated principles/guidelines/rules. The way the ethicist “comes across” to people as a person must include the demonstration of these qualities. One doesn’t want an ethicist who knows the rules but whose heart does not seem to be infused with them.

The abilities to analyze, interpret, and communicate clearly are qualities which can be appraised, but are not peculiar to an ethicist. They need not be a part of certifying an ethicist. The unique quality of the ethicist is the ability to enable others to think ethically for themselves in a consistent manner. The ethicist must be capable of exhibiting these qualities in addition to the other qualities.

I suggest that the best way to provide certification for these qualities is that of a process like *Toastmasters International*. In this model a group of ethicists elect from time to time a panel of members whose responsibility it is to create case studies as examinations for different levels of experience as ethicists - perhaps written for particular sectors (e.g., biomedical, marketing, and international finance - exclusive of accounting). Candidate ethicists would write these exams. The panelists would evaluate the examinations, and the panel would be responsible for explaining how the written papers were evaluated. The panel would also interpret to the participants what else, if anything, should be identified to demonstrate that the ethicist is qualified at a certain level. The process should be a continuous development through which one is always seeking new levels.

This form of peer evaluation would be supportive, educational, and constructive for ethicists generally, and would evoke the respect of employers and clients.

This process of evaluating the unique quality of an ethicist should be what we seek.

---

*Glenn Brown is a consultant with The Practice of Ethics. Brown constructs ethics programs for corporations and government and he facilitates training processes and public consultations in organizational ethics.*

---

## Le problème de l'agrément des praticiens en éthique

---

Glenn R. Brown

Un problème important se pose quant à l'agrément des praticiens en éthique, soit la question du mandat du praticien. Certains éthiciens peuvent par exemple œuvrer au sein de grandes entreprises, principalement afin d'interpréter les règlements, les codes et les politiques, ainsi que de guider les employés ou d'évaluer s'ils agissent dans les règles. D'autres éthiciens peuvent être appelés à imprégner la culture de l'entreprise de valeurs particulières. Cela peut consister à élaborer un code d'éthique ou un code de bonne conduite, mais surtout, à guider les gens à travers des pratiques et des exercices appropriés afin de les rendre capables d'adopter intuitivement un comportement « éthique » plutôt qu'ils aient à se référer à un code ou à un manuel de règlements. Le premier type de praticien pourrait devoir posséder une formation juridique ou judiciaire et peut-être aussi n'intervenir que sur demande. Le second peut participer activement à l'examen constant des activités de l'entreprise afin de vérifier si les valeurs sont assimilées.

L'agrément du premier type de praticien peut indiquer surtout que ce dernier présente un bon jugement analytique et des aptitudes à la communication, et qu'il est un bon administrateur (bonne tenue de dossiers, excellente communication à tous les niveaux de direction, et suivi de la législation pertinente). L'agrément du second type peut aussi tenir compte de ces compétences, en accordant toutefois plus d'importance aux qualités empathiques que doit posséder l'accompagnateur.

Étant donné la qualité particulière que les gens recherchent dans l'« éthique », l'agrément d'un praticien en éthique peut laisser à penser que celui-ci intègre une certaine moralité. C'est là que se pose la plus grande difficulté. L'éthicien se fait engager non

pas pour avancer sa propre conception du bien et du mal, mais bien pour permettre à chacun d'assimiler des principes et des valeurs explicites qu'il pourra appliquer uniformément à chaque situation et dans tout contexte de travail, y compris à l'échelle de la direction. Par conséquent, les principales qualités morales recherchées sont : un penchant marqué pour l'équité, la rigueur, la constance, ainsi que la capacité à s'en tenir strictement aux principes et aux règles clairement définis. L'éthicien doit démontrer ces qualités dans sa façon d'aborder les gens. Qui voudrait d'un éthicien qui connaît les règles, mais qui ne semble pas les avoir assimilées lui-même?

---

**“...Un problème important se pose quant à l'agrément des praticiens en éthique, soit la question du mandat...”**

---

Les capacités d'analyse, d'interprétation et de communication sont évidemment des qualités vérifiables, mais elles ne sont pas l'apanage de l'éthicien, quoiqu'elles doivent être prises en compte dans l'agrément. La qualité unique de l'éthicien est la capacité à permettre aux autres de penser

systématiquement et indépendamment de façon éthique. L'éthicien doit savoir démontrer ces qualités, en plus des autres qualités.

Je dirais que le meilleur processus d'agrément relatif à ces qualités serait semblable à celui de *Toastmasters International*. Selon ce modèle, un groupe d'éthiciens nommerait de temps à autre un panel qui aurait pour responsabilité la création d'études de cas servant d'examens des divers domaines d'expérience en pratique de l'éthique et qui pourraient s'appliquer à des secteurs précis (p. ex. biomédical, marketing, et finance internationale — à l'exception de la comptabilité). Les candidats à la pratique pourraient donc passer ces examens, que les panélistes évalueraient. Le panel serait tenu d'en expliquer les modalités d'évaluation. Il pourrait aussi expliquer aux candidats ce qu'il faut, le cas échéant, pour être reconnu à un certain niveau. Le processus devrait être continu afin de permettre à l'éthicien de toujours progresser vers des niveaux supérieurs.

Cette forme d'évaluation par les pairs serait formatrice et constructive et apporterait un soutien aux éthiciens en général, et elle susciterait le respect des employeurs et des clients.

Voilà donc le processus d'évaluation des qualités uniques de l'éthicien auquel nous devrions tendre.

---

*Glenn Brown, conseiller de Practice of Ethics, élabore des programmes d'éthique pour des entreprises et des gouvernements. Il agit également à titre de facilitateur dans le cadre de processus de formation et de consultations publiques.*

---

## **Establishing Business Ethics Standards – the Backbone of Professional Accreditation**

---

### **Allan Pedden**

To address the issue of certification as an 'ethics practitioner' we must first distinguish organizational or business ethics from the field of ethics in general. As philosophers already have more than a two millennia head start in developing concepts for the latter we are likely better served by concentrating our focus on the former in meeting the practice needs of most EPAC-APEC members.

A professional business ethics practice will have two major dimensions. First are the management principles and practices of the practitioners' client; second are the standards which govern practitioners' behaviour. A 'profession' is an association of individuals who commit to a code of conduct and an accreditation or certification process. More importantly, it is defined by extensive training, study and mastery of a specialized base of knowledge.

What can be done fairly simply? EPAC-APEC has already formed an association. A common standard of conduct can be developed and formally adopted. Training materials for basic ethics concepts and nomenclature can be prepared for distribution. Experience and testing thresholds can be specified and the necessary time and resources dedicated to creating examination syllabi, test cases and questions. Through dialogue we can address the sticky issue of 'grand-parenting' accreditation to existing members.

The difficulty will come when we, as professionals, try to define and agree upon the core practices and programs any organization should adopt if it aims to operate a strong, ethically-fit institution. Defining and developing these benchmark principles and practices is where the majority of the value lies for potential employers or clients. It would be the specialized body of knowledge that sets ethics practitioners apart as a pragmatic professional force. Here are some of the key questions we should address.

Should ethics practitioners be a resource or individual coach - the steady shoulder to lean on, confidential

sage and mentor, available for consultation any time a problem arises? Or should we define state-of-the-art ethical management practices, including compulsory training programs? Should these be one time entry-level programs or annual requirements, on line, multimedia- or workshop-based? Would they be tailored to the job position or set of responsibilities? Where would we pitch the appropriate ethical threshold; legal compliance or building a sound, enduring, institutional character? Are whistle blowing programs mandatory or primary elements? Are there signoffs and exception reports relating to compliance with the code? Would ethics programs and scrutiny extend to major suppliers and contractors? Does the organization constantly self assess the ethical climate or culture? Does the company encourage discussion of ethical dilemmas? Would the ethical dimension of every key decision be routinely considered and documented? What responsibility, if any, should a company have to engage with and listen to the communities in which it operates? Are there guidelines to define ethical governance? Would practitioners be an independent part of the governance stream or a confidential service to managers? Would they assess and report progress against the ideal standard or simply promote its adoption? In building a coherent and comprehensive practice framework we will need to build consensus amongst ourselves regarding these and other key questions before we can expect to hold ourselves out as Canada's premier ethics professionals.

Once we have established the framework for our practice we need to develop and win general acceptance. We can compare the nascent Canadian framework against others emerging internationally. We can expose it for comment to academia and other professional societies to learn their unique perspectives and win support. As the primary organizational decision makers and implementers, we can roll the framework out to both management and directors for input and evaluation. We can even establish focus groups with other stakeholders: investors, lenders, regulators, employees and the public for review, revision and ultimate acceptance.

Even then we will find that our hard won stake in the ground is only temporary. We will continue to develop and evolve. Our own practice as professionals will lead to scores of new insights and concepts, many of which we have not have contemplated yet. Even now new ethics curricula are being developed in Canada's post secondary institutions and new academic research projects are being launched across the country. New technologies and advances will continue to emerge to challenge our understanding and provide new demands and opportunities for service. World leaders

will continue to work on such landmark accords as the UN Global Compact. If we are to be relevant, we will need to stand by as a profession to assess and respond to all manner of developments, incorporating worthy new ideas into our own practice framework, always encouraging another round of exposure and comment.

All professions, old or new, run the risk of becoming a closed group of like-minded professionals whose accreditation serves only to inflate self and exclude others. If we aspire to be recognized as Canada's primary resource for ethics practice, we must go beyond the routine establishment of a designation. We need to accept responsibility for stewardship of a unique body of knowledge that adds value to our employers, clients and the community at large. I for one would be up for that challenge.

---

*Allan Pedden is Vice President of PDK Consulting International and a founding member of the Canadian Ethics Leadership Forum (CELF). His career includes numerous board and executive postings in both the profit and not-for-profit sector. He can be reached at [apedden@csa-pdk.com](mailto:apedden@csa-pdk.com).*

---

## **Établir des normes en matière d'éthique des affaires : le fondement de la reconnaissance professionnelle**

---

### **Allan Pedden**

Avant d'aborder la question de la reconnaissance des « praticiens en éthique », il nous faut tout d'abord établir une distinction entre l'éthique des organisations ou des affaires et le domaine de l'éthique en général. Puisque les philosophes approfondissent ce dernier depuis plus de deux mille ans, nous nous attarderons plutôt à l'éthique des affaires afin de répondre aux besoins en matière de pratique de la plupart des membres de l'APEC.

La pratique professionnelle en éthique des affaires compte deux volets principaux. Il y a d'abord les principes et les pratiques de gestion du client du praticien, puis les normes qui régissent les activités du praticien. Une profession est en fait une association de particuliers qui se soumettent à un code de bonne conduite et à un processus de reconnaissance professionnelle ou d'agrément. Par-dessus tout, la profession se distingue par une formation, des études et une maîtrise approfondies liées à une base de connaissances spécialisée.

Qu'est-ce qui peut se faire sans grande complication? L'APEC forme déjà une association. Nous pouvons élaborer et adopter un code de bonne conduite. Nous pouvons préparer et distribuer du matériel de formation sur des concepts d'éthique de base et sur les fondements de la nomenclature. Nous pouvons définir des seuils relatifs à l'expérience et aux compétences et consacrer le temps et les ressources nécessaires à la création de plans d'examen, de cas types et de questions d'examen. Par le dialogue, nous pourrions aborder la question épineuse de la reconnaissance d'exercice de la profession des membres déjà en place.

Les difficultés se dresseront lorsqu'à titre de professionnels, nous tenterons de définir et d'approuver les pratiques et les programmes de base que toute organisation devrait adopter par souci de stabilité et de respect de l'éthique. Les employeurs ou clients éventuels tireront surtout parti de la définition et de l'élaboration de ces principes et pratiques de référence. Le praticien en éthique se distinguerait par l'ensemble de ses connaissances spécialisées en représentant un atout professionnel concret. Quelles sont donc certaines des questions cruciales que nous devrions aborder?

Le praticien en éthique devrait-il être une ressource ou un accompagnateur — un appui, un sage, un mentor en qui l'on peut se confier et qui est disponible chaque fois qu'un problème survient? Ou devrions-nous définir ce qui constitue des pratiques novatrices de gestion éthique et établir des programmes de formation obligatoires? Devrait-il s'agir de programmes uniques d'accès à la profession ou d'exigences sur une base annuelle? Devrait-il s'agir de formation en ligne, multimédia ou en atelier? La formation serait-elle adaptée au poste ou aux responsabilités? Où fixerions-nous le seuil éthique adéquat — devrions-nous nous borner à l'observation de la loi ou encore jeter les bases d'une intégrité organisationnelle solide et durable? Les programmes de dénonciation en seront-ils des éléments obligatoires ou fondamentaux? Faut-il des autorisations et des rapports d'exception liés au respect du code? Les programmes d'éthique et la surveillance s'étendraient-ils aux fournisseurs et sous-traitants importants? L'organisation devrait-elle constamment faire une autoévaluation de la culture ou du climat relatifs à l'éthique? L'entreprise encourage-t-elle la discussion au sujet de questions d'éthique? L'aspect éthique de chaque décision importante serait-il examiné et consigné systématiquement? Dans quelle mesure, le cas échéant, une entreprise devrait-elle être responsable de s'engager envers les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités et d'être à leur écoute? Existe-t-il des règles pour définir la

gouvernance éthique? Les praticiens constitueraient-ils une partie indépendante du processus de gouvernance ou un service confidentiel pour la direction? Évalueraient-ils le progrès et en feraient-ils état par rapport à une norme idéale ou en encourageraient-ils simplement l'adoption? L'élaboration d'un cadre de pratique cohérent et complet nécessitera que nous en venions à un consensus au sujet de ces questions et d'autres questions fondamentales avant que nous soyons en mesure d'affirmer que nous sommes les principaux professionnels de l'éthique au Canada.

Une fois que nous aurons défini le cadre de notre pratique, nous devons gagner la faveur générale. Nous pouvons comparer le cadre embryonnaire canadien à d'autres qui émergent dans le monde. Nous pouvons solliciter les commentaires du milieu universitaire et d'autres communautés professionnelles afin de connaître leurs points de vue uniques et d'obtenir leur appui. À titre de principaux décisionnaires et responsables de la mise en œuvre au sein d'organisations, nous pouvons présenter le cadre à la haute direction et au conseil d'administration aux fins de rétroaction et d'évaluation. Nous pouvons même former des groupes de discussion avec d'autres intervenants — investisseurs, prêteurs, responsables de la réglementation, employés, le public — à des fins d'examen, de révision et en bout de ligne, d'acceptation.

Même lorsque nous aurons accompli tout cela, nous constaterons que notre place durement gagnée n'est que temporaire. Nous continuerons à progresser et à évoluer. Notre pratique professionnelle nous fera connaître une foule de nouvelles observations et de nouveaux concepts, dont un grand nombre auxquels nous ne nous sommes pas encore arrêtés. Déjà, les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens élaborent de nouveaux programmes d'études en éthique, et de nouveaux projets de recherche universitaire sont mis de l'avant un peu partout au pays. Les nouvelles technologies et les avancées continueront de faire surface afin de mettre à l'épreuve notre faculté de compréhension et de susciter de nouveaux besoins et de nouvelles occasions d'intervenir. Les dirigeants de ce monde continueront à élaborer des ententes historiques telles que le Contrat mondial de l'ONU. Si nous voulons être utiles, nous devons nous tenir prêts, en tant que membres de la profession, à évaluer toutes sortes de situations nouvelles et réagir en conséquence, en

incorporant à notre cadre de pratique de nouvelles idées valables et en encourageant toujours un nouvel épisode d'évaluation et de rétroaction.

Ancienne ou nouvelle, toute profession risque un jour d'ériger une tour d'ivoire regroupant des gens qui voient tous les choses de la même façon et dont la reconnaissance professionnelle ne sert qu'à s'élever au-dessus des autres et à les exclure. Si nous aspirons à être reconnus comme la principale ressource en matière de pratique de l'éthique au Canada, nous ne devons pas nous contenter de simplement établir un agrément. Il nous faut accepter d'assumer la direction d'une base de connaissances unique à valeur ajoutée tant pour nos employeurs que pour nos clients et pour la collectivité en général. Je suis prêt à relever un tel défi.

---

***“...One reason to certify ethics practitioners would be to ensure the public good is protected...”***

---

*Allan Pedden est vice-président de PDK Consulting International et membre fondateur du Canadian Ethics Leadership Forum (CELFF). Il a cumulé, tout au long de sa carrière, de nombreuses fonctions au sein de conseils d'administration et d'équipes de direction tant dans les secteurs à but lucratif que non lucratif. Il peut être joint à l'adresse suivante : [apedden@csa-pdk.com](mailto:apedden@csa-pdk.com).*

---

## Ethics Officers: The Certification Debate

---

### Dr. Stephen Maguire and Dr. Denis Beauchamp

Should we certify ethics officers? Why or why not? Perhaps if we examine professional associations who do certify their members, we will see whether these precedents are applicable to the case of ethics officers. Professional associations argue that their members are committed to the public good, have specialized expertise, and agree to meet high standards of behaviour or else face sanctions imposed by their self-regulating associations. These three characteristics of a profession require that members admitted to these associations must demonstrate competence in their field by meeting specific qualifications, often academic and practical. The practice of “certifying” a member legitimates the profession by providing assurances that services provided to clients are also in the best interest of the public. Hence a certified chartered accountant is able to confirm the truthfulness of corporate books, a

benefit to the client and the public. By ensuring that members have specialized expertise and are committed to high standards of conduct, professional associations lay claim to a special status in society. They effectively prohibit anyone else from practising the profession. Legitimization also benefits members. It limits the supply of qualified personnel causing market forces to drive up the price of their services.

Although there are many organizations supportive of organizational ethics (Association for Practical and Professional Ethics; Ethics and Compliance Officer Association (U.S.) and EPAC in Canada) none have yet organized themselves, as chartered accountants have done, to “certify” their members. Let’s assume that the rationale for certifying ethics officers could be based on the three characteristics of a profession described above. Thus, one reason to certify ethics officers would be to ensure the public good is protected. As with doctors, lawyers, or engineers we may ask what the ethical risk to the public good might be if ethics officers were not competent in their role. But what is the role of an ethics officer? It would seem that there are two very different roles. They may function as a compliance officer ensuring their organization complies with the legal and regulatory environment(s) in which they operate. The assumption here is that someone needs to monitor internal oversight bodies such as audit and evaluation to ensure compliance with externally imposed requirements and react appropriately when new laws or regulations are introduced. The second role is much more proactive. Functioning as a values and ethics officer, their role involves compliance as well as assessing and mitigating ethical risk and aligning organizational activities with ethical expectations of stakeholders.

Certainly in both cases the ethical risk is clear. Failure to perform competently will have an adverse impact on the organization and perhaps the livelihood and well-being of its employees, suppliers, consumers, members of the public and/or the environment. However an officer focused narrowly on compliance is only indirectly concerned with the public good. They are primarily concerned with protecting organizational reputation and its bottom line. Unquestionably this is an important function, but not one which parallels the claimed dedication of professionals to the public good. On the other hand the proactive ethics officer is clearly tied to contributing to the public good since the public good, at least in part, is articulated by the ethical aspirations of employees and their communities. The values and ethics officer goes beyond meeting legal requirements by trying, as much as possible, to satisfy ethical obligations.

The proactive ethics officer has a much more complicated function where demonstrable competency will be related to many variables. What is the mandate of the organization? What products or services does it provide? What is the size of the organization? Is the organization exposed to high, medium, or low ethical risk? Are organizational members highly educated or not? Or is there a mix of levels of education? How these questions are answered will determine the mix of competencies desirable.

Although the same concerns apply to ethics consultants, their role deserves special consideration. Given the phenomenal growth of values and ethics in the public and private sectors, and the “professional” services ethics consultants purport to provide, it could be argued that ethics consultants ought to be held to a higher standard than the standards required of most individuals in an organizational ethics office. However, that discussion is best reserved for another day.

Let’s consider the competencies required of a proactive ethics officer in a medium to large size organization in a high-risk environment. It should be clear at the outset that this role requires a team that can address important values and ethics requirements: training, outreach, support of specialized communities, organizational development, dialogue with NGOs and regulatory bodies, advice-giving, investigating, collaboration with other functional areas, administrative support, access to top management, credibility within the organization, etc. This suggests we need to assess the competencies of the team – not the individual. Certainly among those competencies will be teamwork, organizational savvy, an understanding of ethics and organizational ethics; and excellent communication, analytical, investigatory, conflict management, and advice-giving skills, to name a few.

The Certificate Program in Organizational Values and Ethics offered by Carleton University is not, of course, the kind of certification provided by professional associations to its members. Carleton does certify, however, in accordance with standards of academic content, that graduates of the Certificate Program demonstrate a basic knowledge of a variety of essential organizational ethics functions. They understand the wide-ranging nature of proactive ethics programs and the short and long-term challenges inherent in building and sustaining such programs. They understand moral theory underlying decision-making tools. They have an appreciation of the amoral nature of traditional leadership theories and the importance of employee perceptions of senior leaders. They have an appreciation of the theory and practice involved in managing by values and ethics and of

ethical risk assessment. They understand the importance of establishing program outcomes and measuring progress towards those outcomes. They understand the importance of aligning policies and practice with stated organizational values and they understand the risks involved if their programs do not deliver. They are up to date with the latest research informing organizational ethics – literature from business ethics, philosophy, human resources, organizational behaviour, and social psychology. They understand the different functional competencies required of their team.

The program at Carleton is the first and only program of its kind in Canada. In breaking this new ground the university recognizes the need to continuously evolve in accordance with developing research and the needs of junior and senior executives who desire a basic grounding in the theory and practice of organizational ethics.

*Dr. Stephen Maguire is the Coordinator of the Certificate Program of Values and Ethics at Carleton University. Dr. Denis Beauchamp is Associate Director of the Certificate program. Their curriculum vitae can be located at: <http://www.carleton.ca/cove/paragraphs.html> - Maguire.*

## Praticiens en éthique : Débat sur l'agrément

### Stephen Maguire et Denis Beauchamp

Devrions-nous agréer les praticiens en éthique? Pourquoi ou pourquoi pas? Peut-être constaterons-nous, à l'examen des associations professionnelles qui agréent leurs membres, si ces précédents sont applicables à la situation des praticiens en éthique. Les associations professionnelles soutiennent que leurs membres recherchent l'intérêt du public, qu'ils ont une expertise spécialisée, et qu'ils s'engagent à respecter un code de conduite rigoureux, sans quoi ils se verront imposer des sanctions par leur association d'autoréglementation. Ces trois caractéristiques d'une profession exigent des membres admis par leurs associations qu'ils démontrent leur compétence dans leur champ d'activités en répondant à des critères précis, touchant souvent la formation théorique et la pratique. Le processus qui consiste à « agréer » les

membres exerce un effet légitimant sur la profession en garantissant que les services fournis aux clients sont aussi bénéfiques au public. Ainsi, un comptable agréé peut certifier que les livres d'une entreprise sont conformes, ce qui est à l'avantage du client et du public. En s'assurant que leurs membres sont des experts en leur domaine et qu'ils respectent des normes d'éthique élevées, les associations professionnelles s'approprient un statut spécial au sein de la société. Elles interdisent pour ainsi dire à toute autre personne d'exercer la profession. La légitimation avantage aussi les membres, car elle limite le nombre de professionnels qualifiés, ce qui fait que les forces du marché poussent leurs honoraires à la hausse.

---

**“...L'une des raisons de l'agrément des praticiens en éthique serait donc la sauvegarde du bien public...”**

---

Bien qu'il existe de nombreuses organisations qui encouragent l'éthique organisationnelle (*Association for Practical and Professional Ethics* et *Ethics and Compliance Officer Association* aux États-Unis, et APEC au

Canada), aucune ne s'est encore organisée, comme l'ont fait les comptables agréés, afin d' « agréer » ses membres. Supposons que l'agrément des praticiens en éthique pourrait reposer sur les trois caractéristiques d'une profession décrites plus haut. L'une des raisons de l'agrément des praticiens en éthique serait donc la sauvegarde du bien public. Comme pour les médecins, les avocats ou les ingénieurs, l'on peut se demander à quel risque éthique le bien public serait exposé si les praticiens en éthique ne possédaient pas les compétences nécessaires à l'exercice de la profession. Mais quel est le rôle du praticien en éthique? Il semble se dégager deux rôles très distincts. Il peut d'abord agir en tant qu'agent de conformité et ainsi s'assurer que son organisation se conforme aux cadres juridique et réglementaire dans lesquels elle évolue. Cela suppose que quelqu'un doive vérifier les mécanismes internes de surveillance tels que la vérification et l'évaluation afin de garantir le respect des règles imposées depuis l'externe et de réagir adéquatement à l'adoption de nouvelles lois ou de nouveaux règlements. Le second rôle est beaucoup plus proactif. À titre d'agent des valeurs et de l'éthique, le praticien est responsable de s'assurer de la conformité, d'évaluer et d'atténuer le risque éthique, ainsi que d'aligner les activités de l'organisation sur les attentes en matière d'éthique des intervenants.

Il existe certainement un risque éthique dans les deux cas. Un manque de compétence aura des répercussions négatives sur l'organisation et peut-être aussi sur le gagne-pain ou le bien-être de ses

employés, de ses fournisseurs, des consommateurs ou des membres du public, et peut-être aussi sur l'environnement. Cependant, un praticien qui s'en tient strictement à la conformité agit seulement indirectement pour le bien public. Il s'attache avant tout à protéger la réputation et les revenus de l'organisation. Il va sans dire qu'il s'agit d'un rôle important, mais qui ne reflète pas le soi-disant engagement des professionnels envers le bien public. Par contre, le praticien en éthique proactif est clairement tenu de contribuer au bien public puisqu'il émane, du moins en partie, des aspirations en matière d'éthique de ses employés et de leur collectivité. L'agent des valeurs et de l'éthique ne se borne pas à respecter les obligations légales; il essaie de répondre aux obligations éthiques dans la mesure du possible.

Le poste du praticien en éthique proactif est beaucoup plus exigeant où il doit démontrer ses compétences en lien avec de nombreuses variables. Quel est le mandat de l'organisation? Quels produits ou services fournit-elle? Quelle est sa taille? S'expose-t-elle à un risque faible, moyen ou élevé? Ses membres sont-ils très scolarisés ou non, ou le niveau de scolarité varie-t-il? Les réponses à ces questions détermineront les compétences souhaitables.

Bien que de telles questions s'appliquent également aux consultants en éthique, leur rôle mérite une attention spéciale. Compte tenu de la croissance phénoménale des questions de valeurs et d'éthique des secteurs public et privé, et des services « professionnels » que les consultants en éthique prétendent fournir, on pourrait penser que ces derniers doivent être tenus de respecter des normes plus rigoureuses encore que celles auxquelles la plupart des membres du service de l'éthique d'une organisation sont astreints. Réservez toutefois cette discussion pour une autre occasion.

Considérons maintenant les compétences que doit posséder le praticien en éthique proactif au sein d'une moyenne ou grande organisation évoluant dans un contexte à risque élevé. Précisons d'entrée de jeu que ce rôle exige une équipe qui peut répondre à des exigences élevées en matière de valeurs et d'éthique : formation, rayonnement, soutien des communautés spécialisées, développement organisationnel, dialogue avec les ONG et les organismes de réglementation, conseils, enquêtes, collaboration avec d'autres services organisationnels, soutien administratif, accès à la haute direction, crédibilité au sein de l'organisation, etc. Cela semble indiquer que nous devons évaluer les compétences de l'équipe plutôt que de ses membres. Ces compétences comprendront bien entendu le travail d'équipe, la bonne connaissance de l'organisation, une compréhension de

l'éthique générale et organisationnelle, ainsi que d'excellentes capacités de communication, d'analyse, de poursuite d'enquêtes, de gestion des conflits et de prestation de conseils, pour ne nommer que celles-là.

Le programme de certificat en valeurs et éthique organisationnelles de l'Université Carleton ne représente pas, bien sûr, un agrément au même titre que celui délivré à leurs membres par les associations professionnelles. L'université certifie toutefois, selon des normes d'enseignement, que les détenteurs de ce certificat possèdent des connaissances de base touchant une variété de sujets essentiels liés à l'éthique organisationnelle. Ils réalisent toute l'ampleur des programmes proactifs d'éthique ainsi que les difficultés à court et à long terme inhérentes à l'élaboration et au maintien de tels programmes. Ils comprennent la théorie morale qui sous-tend les outils de prise de décision. Ils saisissent la nature amoralité des théories traditionnelles du leadership et l'importance de la perception qu'ont les employés de leurs hauts dirigeants. Ils comprennent la théorie et la pratique de la gestion par les valeurs et l'éthique, ainsi que de l'évaluation des risques éthiques. Ils comprennent l'importance d'établir des objectifs relatifs aux programmes et de comparer les progrès avec ces objectifs. Ils connaissent l'importance d'aligner les politiques et les pratiques sur les valeurs organisationnelles définies et ils comprennent les risques encourus si les programmes ne donnent pas les résultats escomptés. Ils sont au fait des derniers développements en matière d'éthique organisationnelle — documents sur l'éthique des affaires, la philosophie, les ressources humaines, le comportement organisationnel et la psychologie sociale. Enfin, ils savent quelles sont les diverses compétences fonctionnelles que leur équipe doit posséder.

Le programme de l'Université Carleton est le premier programme et le seul du genre au Canada. L'université ouvre la voie et reconnaît ainsi l'importance de continuer à évoluer à mesure que la recherche avance et afin de répondre aux besoins des dirigeants de tous niveaux qui recherchent une base théorique et pratique de l'éthique organisationnelle.

---

*Dr. Stephen Maguire est coordinateur du programme de certificat en valeurs d'organisation et de l'éthique à l'université de Carleton. Dr. Denis Beauchamp est directeur adjoint du programme. Leurs curriculum vitae peuvent être trouvés à l'adresse suivante: <http://www.carleton.ca/cove/paragraphs.html> - MaGuire.*

## SCCE Offers Compliance and Ethics Professionals Certification

### Margaret Dragon

The Society of Corporate Compliance and Ethics (SCCE), a 501-c6 non profit membership organization based in Minneapolis, Minnesota, USA. In its continuing effort to meet the needs of today's compliance professionals and recognizing the rapid growth of the compliance profession, the SCCE has developed a professional certification for compliance and ethics professionals. This certification, developed with educational grants provided by Brown McCarroll, LLP and MediRegs, will offer individuals from all industries the platform to demonstrate their knowledge and expertise in the compliance and ethics arena. "We've seen a tremendous growth in the compliance profession," said Debbie Troklus, member of the Certified Compliance and Ethics Professional Job Analysis Committee.

The Certified Compliance and Ethics Professional (CCEP) certification exam will be offered for the first time on September 14, 2006 at the Chicago Downtown Marriott, Chicago, IL, USA. It follows the Compliance and Ethics Institute, being held September 11-13, at the Chicago Downtown Marriot. *The Complete Compliance and Ethics Manual*, published by the SCCE and the candidate handbook as well as additional details regarding CCEP certification will soon be available on the SCCE Web site (<http://www.corporatecompliance.org/index.htm>).

The process to develop the certification program has gone through several steps, the first being the development and completion of a job analysis survey. The Job Analysis Committee met in June 2005 to create the job analysis survey. Members of the Job Analysis Committee met again in March 2006 to review the survey results and determine the examination detailed content outline.

In the next step, a test development committee, which represented a variety of different industries, met in April 2006 to create the questions that will be used in the certification exam based on the detailed content outline developed by the Job Analysis Committee. The test development committee is meeting in May and June 2006 to fine-tune questions and to determine the

accuracy of a draft test.

Trokus explains that certification "helps to define the profession" as well as "demonstrates the knowledge base that that professional has." Certification, according to Troklus, "sets that person apart—it shows that they've gone the extra mile."

"Compliance requires knowledge in many areas and certification demonstrates that the individual has knowledge of all areas of compliance."

---

***"...Compliance requires knowledge in many areas..."***

---

The SCCE, in keeping with it's Mission—to *champion compliance standards, corporate governance and ethical practice in the business community and to*

*provide the necessary resources for compliance and ethics professionals and others who share these principles*—has worked with Applied Measurement Professionals located in Kansas City, Missouri, USA, over this past year to develop and offer this professional certification to all compliance professionals.

The SCCE has a rich history of providing compliance professionals with valuable education through a variety of landmark conferences which feature a distinguished faculty of leading experts and government regulators. In addition, it offers numerous compliance tools and essential compliance-related information as well as providing a myriad of enriching networking opportunities.

For questions regarding the SCCE certification or for more information, please contact SCCE at [info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org) or 888-277-4977.

### About the SCCE

The Society of Corporate Compliance & Ethics (SCCE), headquartered in Minneapolis, MN, is a non-profit organization dedicated to enhancing the role of compliance professional, and advancing corporate governance, compliance and ethics on a global scale. Its mission is to champion compliance standards, corporate governance and ethical practice in the business community, and to provide the necessary resources for compliance and ethics professionals and others who share these principles.

Visit the SCCE Web site at:  
<http://www.corporatecompliance.org>  
 Tel: 888-277-4977.

The Society of Corporate Compliance & Ethics is located at 6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, Minnesota 55435.



E-mail: [info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org)

---

*Margaret Dragon is associated with the SCCE, and she is also Director of Communications for Health Care Compliance Association.*

---

## La SCCE offre l'agrément aux professionnels de la conformité et de l'éthique

---

### Margaret Dragon

La *Society of Corporate Compliance and Ethics* (SCCE) est une association mutuelle sans but lucratif détenant un statut « 501-c6 » et établie à Minneapolis (Minnesota, É.-U.). Dans le cadre de ses efforts soutenus pour répondre aux besoins actuels des professionnels de la conformité et afin de tenir compte de la croissance rapide de la profession, la SCCE a élaboré un programme d'agrément des professionnels de la conformité et de l'éthique grâce à des subventions accordées par Brown McCarroll, LLP et MediRegs. Cet agrément fournira à des particuliers de tous les domaines un cadre dans lequel ils pourront démontrer leurs connaissances et leur expertise en matière de conformité et d'éthique. « La profession de la conformité a pris un essor extraordinaire », commente Debbie Troklus, membre du *Certified Compliance and Ethics Professional Job Analysis Committee*.

L'examen d'agrément *Certified Compliance and Ethics Professional* (CCEP) sera offert pour la première fois le 14 septembre 2006 à l'hôtel Downtown Marriott de Chicago, immédiatement après le *Compliance and Ethics Institute*, qui se déroulera au même endroit du 11 au 13 septembre. Le manuel intitulé *The Complete Compliance and Ethics Manual*, publié par la SCCE, ainsi que le manuel des candidats et les détails relatifs à l'agrément CCEP, seront bientôt disponibles sur le site Web de la SCCE (<http://www.corporatecompliance.org/index.htm>).

Le processus d'élaboration du programme d'agrément s'est déroulé en plusieurs étapes, la première consistant à préparer et à effectuer une enquête d'analyse des emplois. Le comité d'analyse des emplois s'est réuni en juin 2005 afin de mettre sur pied l'enquête, puis à nouveau en mars 2006 pour évaluer les résultats et déterminer le contenu détaillé de l'examen.

Lors de l'étape suivante, un comité d'élaboration de l'examen, composé de membres provenant de diverses industries, s'est réuni en avril 2006 afin de

préparer les questions qui serviront à l'examen d'agrément selon le contenu détaillé de l'examen fixé par le comité d'analyse des emplois. Le comité d'élaboration de l'examen se rencontre en mai et en juin 2006 afin de finaliser les questions et de déterminer le degré de précision d'une ébauche d'examen.

M<sup>me</sup> Troklus explique que l'agrément « aide à définir la profession [et] met en évidence la base des connaissances du professionnel. » Selon elle, l'agrément « distingue le professionnel et démontre qu'il a déployé des efforts pour l'obtenir. »

« Le domaine de la conformité exige la connaissance de nombreux aspects et l'agrément confirme que le professionnel connaît tous les aspects de la conformité. »

Au cours de la dernière année, la SCCE, conformément à sa mission (promouvoir les normes en matière de conformité, de gouvernance d'entreprise et de pratique éthique dans le monde des affaires et fournir les ressources nécessaires aux professionnels de la conformité et de l'éthique et à ceux qui partagent ces principes), a collaboré avec Applied Measurement Professionals de Kansas City (Missouri, É.-U.) afin d'élaborer et de proposer cet agrément à tous les professionnels de la conformité.

La SCCE offre depuis longtemps aux professionnels de la conformité de la formation utile au moyen de conférences mémorables qui rassemblent un groupe sélect d'experts et de responsables de la réglementation du gouvernement. Elle offre en outre de nombreux outils de conformité et des renseignements essentiels sur la conformité, en plus de proposer d'innombrables occasions enrichissantes de réseautage.

Si vous avez des questions sur l'agrément de la SCCE ou souhaitez obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la SCCE à l'adresse [info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org) ou au 888-277-4977.

### À propos de la SCCE

La *Society of Corporate Compliance and Ethics* (SCCE), dont le siège social est à Minneapolis, est une organisation sans but lucratif vouée au renforcement du rôle des professionnels de la conformité et à la promotion de la gouvernance, de la conformité et de l'éthique de l'entreprise à l'échelle mondiale. Elle a pour mission de promouvoir les normes en matière de conformité, de gouvernance d'entreprise et de pratique éthique dans le monde des affaires et fournir les ressources nécessaires aux professionnels de la conformité et de l'éthique et à ceux qui partagent ces principes. Visitez le site Web de la SCCE :

<http://www.corporatecompliance.org>. Tél. : 888-277-4977. Les bureaux de la SCCE sont situés au 6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, Minnesota 55435, É.-U. Courriel : [info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org)

---

*Margaret Dragon est associé avec le SCCE, est elle est aussi directrice des communications à l'Association of Health Care Compliance.*

MERCI À NOTRE TRADUCTEUR,  
JEAN-FRANÇOIS PELLECUER /  
THANK YOU TO OUR  
TRANSLATOR, JEAN-FRANÇOIS  
PELLECUER

---

**Notice of error appearing in the previous issue of EPAC Magazine: please note the correct spelling of EthicScan, and *The Corporate Ethics Monitor*. Thank you.**

**Veillez bien noter qu'il y avait une erreur dans le dernier numéro d'APEC magazine : voici le bien nom du *EthicScan*, et *The Corporate Ethics Monitor*. *Merci*.**



epac apec

# About Us

**The Ethics Practitioners' Association of Canada (EPAC)** promotes ethical practices in organizations, and supports ethics practitioners across Canada.

**We have a brand new website at [www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca).** We are very proud of this new service to the organizational ethics community. Please take a moment to check it out!

The website features a calendar of events – we welcome information on non-profit events for posting – contact [service@epac-apec.ca](mailto:service@epac-apec.ca).

The website also includes our Competency Profile of Ethics Practitioners and much other information, in English and French.

We invite you to join EPAC, or sponsor an event or publication. Or just browse the site and bookmark it. And please pass on this message to others who may be interested!

Bill Maxwell  
Chair, Ethics Practitioners' Association of Canada

\*\*\*\*\*

**L'Association des praticiens en éthique du Canada (APEC)** encourage l'adoption de pratiques éthiques au sein des organisations et apporte son soutien aux praticiens en éthique partout au Canada.

**Nous avons maintenant un tout nouveau site Web à l'adresse [www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca).** Nous sommes très fiers de ce nouveau service offert à la collectivité des praticiens en éthique. Prenez un moment de votre temps pour aller découvrir ce nouveau site!

Le site Web comporte un calendrier des événements à venir – nous afficherons avec plaisir les informations que vous nous enverrez sur tout événement à but non lucratif. Veuillez communiquer avec [service@epac-apec.ca](mailto:service@epac-apec.ca).

Ce site Web comprend également notre « Profil des compétences des praticiens » et bien d'autres documents et renseignements – aussi bien en français qu'en anglais.

Nous vous invitons à devenir membre de l'APEC ou à commanditer un événement ou une publication. Ou, découvrez tout simplement notre site et ajoutez-le à votre liste de sites favoris. Veuillez transmettre ce message à tous ceux et celles qui pourraient s'intéresser à notre site.

Bill Maxwell  
Président, Association des praticiens en éthique du Canada