



CPA

COMPTABLES
PROFESSIONNELS
AGRÉÉS

CPA

**TRACER LA VOIE POUR
L'AVENIR DE LA PROFESSION :**
LA GRILLE DE COMPÉTENCES CPA 2.0

GRILLE 2.0



Le titre de CPA a toujours été un gage de solidité pour les entreprises, les gouvernements et la société dans son ensemble. Leur sens éthique, leurs compétences variées, leur formation à la fine pointe et leur maîtrise de la comptabilité font des CPA des alliés fiables. **Mais ce n'est qu'un début.**

Les CPA peuvent poser un regard différent sur les transformations profondes qui secouent la société et le monde en général. Notre façon d'aborder des questions telles que l'automatisation, l'IA, les pressions sociales et géopolitiques, les technologies de la chaîne de blocs et les initiatives ESG nous donne l'occasion de consolider notre statut de leaders de **demain**.

La grille de **compétences 2.0 des CPA** est la pierre d'assise de notre engagement à construire un monde meilleur. La prochaine étape consistera à déterminer les compétences et la formation qui nous permettront de rester **agiles, concurrentiels et à la fine pointe**.



Rachel Miller FCPA, FCA
Chef de la direction
CPA Alberta

Jason Hillyard CPA, CGA
Chef de la direction
CPA Terre-Neuve et Labrador

Carol Wilding, FCPA, FCA
Présidente et
chef de la direction
CPA Ontario

Shelley Thiel, FCPA, FCA
Chef de la direction
CPA Saskatchewan

Lori Mathison, FCPA, FCGA,
LL.B., B.C.L.
Présidente et
chef de la direction
CPA Colombie-Britannique

Rachel Miller FCPA, FCA
Chef de la direction
**CPA Territoires du
Nord-Ouest et Nunavut**

Tanya O'Brien CPA, CA
Chef de la direction
CPA Île-du-Prince-Édouard

Lori Mathison, FCPA, FCGA,
LL.B., B.C.L.
Présidente et
chef de la direction
CPA Yukon

Geeta Tucker, FCPA, FCMA
Présidente et
chef de la direction
CPA Manitoba

Patricia Towler JD, LLM, CHRP
Présidente et
chef de la direction
CPA Nouvelle-Écosse

Geneviève Mottard, CPA, CA
Présidente et
chef de la direction
Ordre des CPA du Québec

Jozelle Opoku, CPA, CA
Présidente et
chef de la direction
CPA Bermudes

Mylène Lapierre, CPA, CA,
CFE, EMBA, ACG
Présidente et
chef de la direction
CPA Nouveau-Brunswick

Charles-Antoine St-Jean,
FCPA, FCA
Président et
chef de la direction
CPA Canada

Titre : Tracer la voie pour l'avenir de la profession :
La grille de compétences 2.0 des CPA

Noms : Comptables professionnels agréés du Canada,
organisme de publication.

Description : Publié aussi en anglais sous le titre :
[Transforming to meet the needs of the future:
the CPA “way forward” competency map \(CM2.0\)](#). |
Comprend des références bibliographiques.

Identifiants : Canadiana 2021039045X |
ISBN 9781525404283 (PDF)

Vedettes-matière : RVM: Comptables —
Attestation de compétence — Canada. | RVM:
Comptabilité — Normes — Canada. | RVM:
Comptabilité — Orientation professionnelle —
Canada. | RVM: Compétences de base — Canada. |
RVM: Qualifications professionnelles — Canada.

Classification : LCC HF5616.C2 T7314 2022 |
CDD 657.02/1871—dc23

Tous droits réservés © 2022



Pour en savoir plus, visitez la page Web du [TracerlavoieCPA](#).

TABLE DES MATIÈRES

Page 05		<u>INTRODUCTION</u>
Page 07		<u>CONTEXTE</u>
Page 08		<u>PRÉSENTATION DE LA GRILLE 2.0</u>
Page 10		<u>PRINCIPES DIRECTEURS DE LA GRILLE 2.0</u>
Page 12		<u>SENS ÉTHIQUE DES CPA</u>
Page 14		<u>PROCESSUS DÉCISIONNEL</u>
Page 15		<u>TRONC COMMUN INTÉGRÉ</u>
Page 16		<u>NIVEAUX DE MAÎTRISE</u>
		COMPÉTENCES
Page 17		PARTIE 1: <u>Compétences du tronc commun intégré (tronc commun fondamental et sens éthique des CPA)</u>
Page 19		PARTIE 2: <u>Processus décisionnel – Compétences axées sur la prise de décisions</u>
		ANNEXE
Page 22		<u>Verbes</u>
Page 24		<u>Domaines et concepts</u>
Page 30		<u>RÉFÉRENCES</u>

INTRODUCTION

La **Grille de compétences (Grille 2.0)** des comptables professionnels agréés (CPA) du Canada traduit la vision d'avenir de la profession. Elle définit les compétences requises en vue d'obtenir le titre canadien de CPA, et rompt avec l'approche traditionnelle pour refléter un monde qui change constamment. Cette grille modulaire est donc conçue de façon à pouvoir être adaptée et transformée dans un monde qui évolue rapidement. La **Grille 2.0** guidera les CPA de l'avenir et leur permettra de demeurer les leaders de confiance qu'ils ont toujours été.

Les CPA canadiens sont les maîtres incontestés de la comptabilité, qu'ils mettent à profit dans les différents milieux où ils sont appelés à travailler :

cabinet d'expertise comptable, entreprise, fonction publique, organismes sans but lucratif. Ils ont des droits d'exercice exclusifs, prévus dans les lois provinciales applicables. Ces caractéristiques propres à la profession seront prises en compte dans le processus de mise en œuvre de la **Grille 2.0**.

Forts d'une solide conscience éthique et d'un engagement à l'égard de la protection du public et de l'intérêt public, combinés à leurs habiletés et à leurs compétences, les CPA ont les moyens de réussir et de se démarquer dans de nombreux rôles. C'est pourquoi autant les organisations que les particuliers font confiance aux CPA, qui assument la responsabilité de leurs actes et de ceux des organisations avec lesquelles ils travaillent.



Forts d'un solide sens éthique et d'un engagement à l'égard de la protection du public et de l'intérêt public, combinés à leurs habiletés et à leurs compétences, les CPA ont les moyens de réussir et de se démarquer dans de nombreux rôles.



La profession canadienne de CPA adhère aux normes de formation (International Education Standards) édictées par l'International Federation of Accountants (IFAC). Ces normes internationales sont axées sur les connaissances ainsi que sur les valeurs et compétences professionnelles, l'éthique et les attitudes dont doit faire montre le comptable professionnel. Les CPA canadiens peuvent ainsi poursuivre une carrière internationale grâce à des ententes de réciprocité conclues avec les grandes professions comptables du monde.

INTRODUCTION

La **Grille 2.0**, déjà en cours de mise en œuvre, jette les bases du programme d'agrément des CPA. Le projet Agrément 2.0 définira où, quand et comment les habiletés et compétences définies dans la **Grille 2.0** seront développées et évaluées. La démarche aboutira avec la publication d'un guide d'application.

La Grille 2.0 a pour objectif:



CONTEXTE

Le monde qui nous entoure change de plus en plus rapidement. C'est pourquoi la profession canadienne de CPA a entrepris d'actualiser le portefeuille d'habiletés et de compétences que devront posséder les nouveaux CPA à l'avenir¹.

Diverses observations ont émergé au cours du processus de préparation et d'élaboration de la Grille 2.0.

01

DOMAINES ÉMERGENTS ET EN CROISSANCE :

La gestion et la gouvernance des données, la durabilité, la création de valeur, la prise de décisions en temps réel, l'entrepreneuriat et l'innovation (technologique ou autre) ouvrent de nouvelles voies prometteuses pour la profession comptable. Les habiletés et les compétences convoitées des CPA peuvent être mises à profit dans ces domaines émergents et en croissance.

02

INFLUENCE DE L'AUTOMATISATION :

L'automatisation est une tendance lourde, ce qui fait en sorte que beaucoup de postes qui s'offraient généralement aux CPA débutants changent ou disparaissent.

03

EXPANSION DU CORPUS DE CONNAISSANCES :

Le corpus de connaissances en comptabilité ne cesse de croître, ce qui surcharge les programmes d'études en comptabilité.

04

INTERCONNEXION :

De plus en plus, nous faisons partie de vastes systèmes où tout est en interrelation : les gens sont interreliés, les objets sont interconnectés et les gens sont connectés à des objets (infonuagique, grand livre distribué, chaînes d'approvisionnement, environnement de travail collaboratif, etc.). Dans un monde hyperconnecté, la collaboration joue un rôle de plus en plus important et elle est de plus en plus facilitée.

05

POSITIONNEMENT DES CPA COMME LEADERS :

Les CPA doivent être parties prenantes de l'économie et de la société de demain tout en préservant ce qui les caractérise, à savoir leurs compétences en comptabilité et en gestion.



PRÉSENTATION DE LA GRILLE 2.0²

La **Grille 2.0** vise à former de nouveaux CPA qui inspirent confiance et tournés vers l'avenir :

01

EN METTANT LA PROTECTION DU PUBLIC ET L'INTÉRÊT PUBLIC

au premier plan des valeurs de la profession dans un contexte de plus en plus mondialisé ;

02

EN METTANT L'ÉTHIQUE ET L'INTÉGRITÉ

au cœur de la prise de décisions (en faisant preuve de conscience sociale et d'inclusivité) ;

03

EN APPORTANT RIGUEUR

structure et fiabilité au processus décisionnel malgré l'évolution constante de l'environnement ;

04

EN VALORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE QUALITÉS ET DE VALEURS HUMAINES

caractérisées par leur adaptabilité face à l'automatisation (pensons à la curiosité et à la créativité, par exemple) ;

05

EN FORMANT

des comptables professionnels qui incarnent la maîtrise des compétences en comptabilité et en gestion et des qualités de leaders qui ont fait la réputation de la profession, qui comprennent les systèmes complexes et interreliés et qui possèdent un savoir-faire leur permettant de tirer profit des innovations technologiques et autres ;

06

EN JETANT LES BASES

de l'[apprentissage en continu](#) dans des domaines actuels ou en émergence ;

07

EN METTANT L'ACCENT

sur un [tronc commun fondamental](#) pour tous les nouveaux CPA, ce qui faciliterait la collaboration avec d'autres experts (comme dans les domaines de la durabilité et de la science des données).



PRÉSENTATION DE LA GRILLE 2.0²



APPRENTISSAGE EN CONTINU

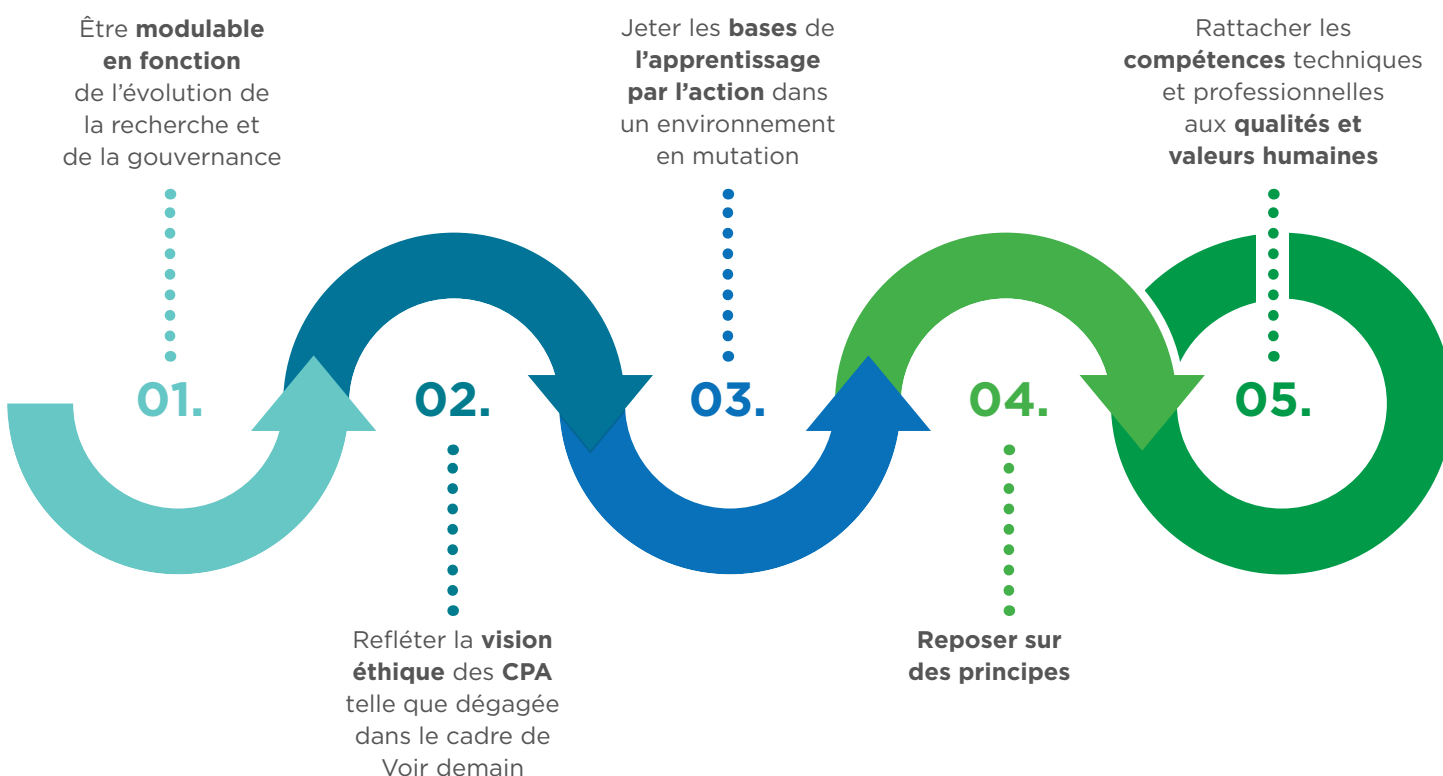
Apprentissage faisant appel à la curiosité, la soif de savoir et la volonté d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences, particulièrement dans un environnement en pleine transformation.



PRINCIPES DIRECTEURS DE LA GRILLE 2.0

La **Grille 2.0** repose sur cinq principes directeurs.

PRINCIPES DIRECTEURS



COMMENT LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA GRILLE 2.0 ET LE SENS ÉTHIQUE DES CPA S'INTÈGRENT-ILS À LA GRILLE 2.0 ?

01 ÊTRE MODULABLE EN TOUT TEMPS :

Le caractère toujours actuel de la **Grille** tient au fait qu'elle repose sur un ensemble de principes fondamentaux de compétences et de sous-compétences déterminées au terme de recherches et de consultations auprès des parties prenantes. De par son caractère général, l'énoncé des principes et des compétences donne l'agilité nécessaire à l'actualisation en continu. Les compétences étant définies en fonction du [processus décisionnel](#), la Grille restera actuelle indépendamment des décisions prises dans un environnement en évolution.

02 REFLÉTER LA VISION ET LE SENS ÉTHIQUE DES CPA:

Les renvois au sens éthique des CPA sont indiqués dans la **Grille 2.0** par diverses représentations visuelles, ainsi que dans le libellé des compétences, qui permettent aux futurs CPA d'être tournés vers l'avenir et de développer leur habileté avec les technologies. Le sens éthique, qui englobe tant les qualités et les valeurs humaines que les compétences professionnelles et le souci de protéger le public et l'intérêt public, doit transparaître dans tout ce que font les nouveaux CPA et dans toutes les décisions qu'ils prennent. Cet aspect est expliqué plus en détail dans la prochaine section.

03 JETER LES BASES DE L'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION:

La **Grille 2.0** expose les principes des compétences et des sous-compétences fondamentales qui se basent sur des notions, des théories et des cadres de référence existants ou émergents. Elle met l'accent sur l'innovation et sur l'utilisation de nouveaux outils, modèles et concepts technologiques dans des situations concrètes et réelles. Ces fondements appuient l'apprentissage perpétuel et l'apprentissage par l'action, ce qui permet aux CPA, après l'obtention du titre, de continuer à acquérir des habiletés et des compétences et d'effectuer un travail de grande qualité afin de rester pertinents.

04 REPOSER SUR DES PRINCIPES:

La **Grille 2.0** est fondée sur des principes, comme l'illustre le cadre de référence utilisé, qui établit les compétences fondamentales associées à la prise de décisions et les compétences sous-jacentes.



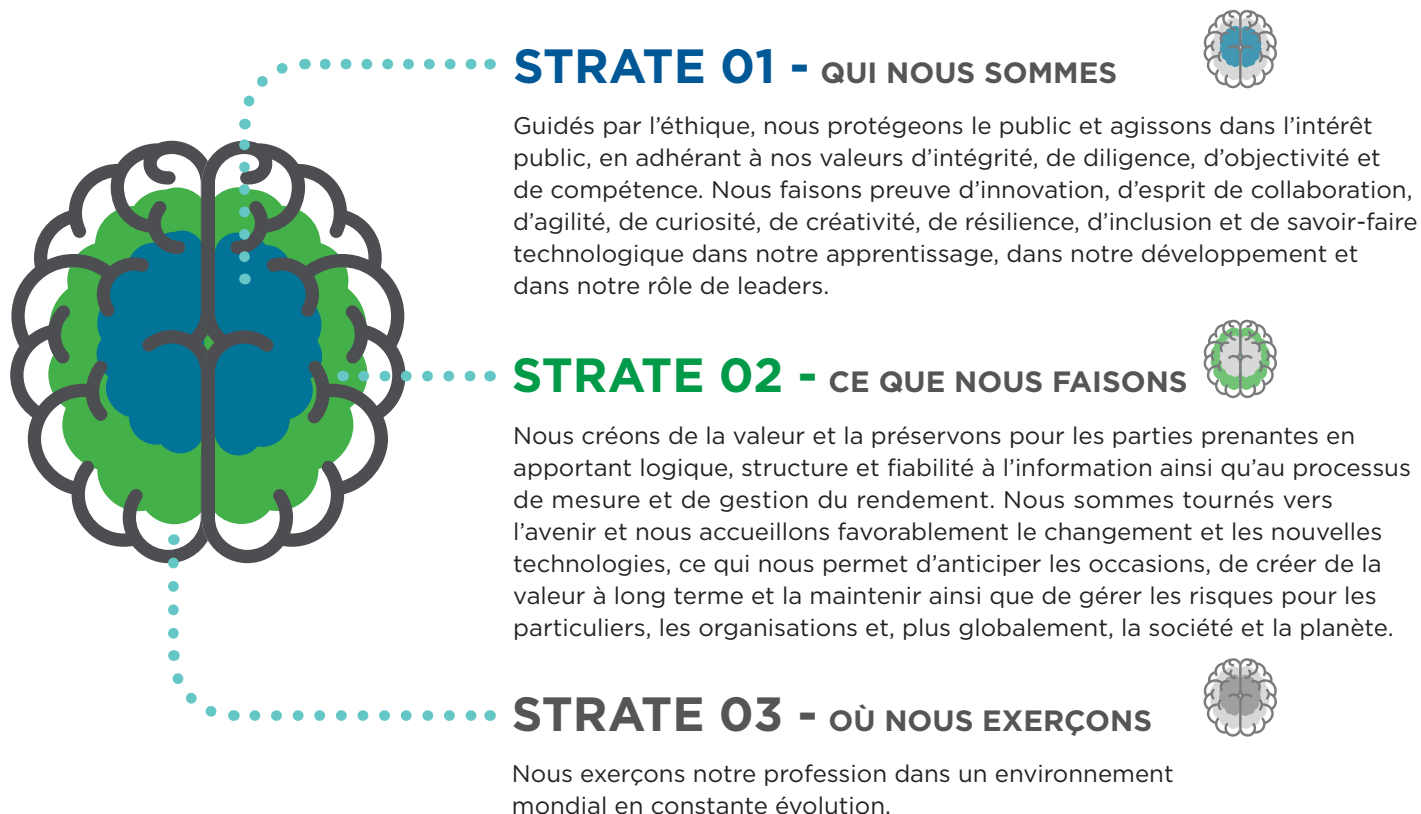
05 ÊTRE INTÉGRÉE:

Les diverses compétences sont intégrées. Chaque compétence intègre des aspects techniques et professionnels, ainsi que des qualités et des valeurs humaines. La compétence technique ne peut être dissociée des compétences professionnelles et des qualités et valeurs humaines.

SENS ÉTHIQUE DES CPA³

Le sens éthique des CPA reflète qui nous sommes, ce que nous faisons et où nous exerçons. Il englobe à la fois les qualités et valeurs humaines (comme la curiosité, la créativité et la résilience) et les compétences professionnelles (comme protéger le public et agir dans l'intérêt public, et être habile avec les technologies).

SENS ÉTHIQUE DES CPA



Grâce à leurs compétences de haut niveau, les CPA créent de la valeur économique et sociétale et la préservent pour les parties prenantes en apportant logique, structure et fiabilité à l'information ainsi qu'au processus de mesure et de gestion du rendement. La mesure et la gestion du rendement sont des aspects importants qui permettent aux parties prenantes d'affecter efficacement leurs ressources (créer de la valeur à long terme ou la préserver, assurer la confidentialité des données, veiller à la durabilité, etc.).

Les CPA apportent logique et structure aux activités de mesure et d'analyse des données afin d'en tirer de l'information fiable et utile à la prise de décisions tout en s'assurant de bien comprendre la provenance des données⁴ qu'ils utilisent. Ils veillent à la collecte des données pertinentes ainsi qu'à la protection des systèmes d'information (dont la protection de la confidentialité des données). Il est essentiel de maintenir l'intégrité des données et de l'information, de s'assurer que les données et les systèmes sont exempts de partis pris, et de faire preuve de transparence à l'égard de l'information obtenue.



Les CPA créent de la valeur économique et sociétale et la préservent pour les parties prenantes en apportant logique, structure et fiabilité à l'information ainsi qu'au processus de mesure et de gestion du rendement.



Les CPA renforcent la fiabilité de l'information et des processus dans différents rôles, notamment lorsqu'ils sont responsables des tâches suivantes :

01.

veiller à la pertinence et à la fiabilité de l'information utilisée et des systèmes connexes ;

|
et/ou
|

02.

fournir de manière indépendante des services de certification externes ou internes⁵.

Tous les CPA respectent le **code de déontologie des CPA provincial ou régional**⁶ et font preuve d'esprit critique, ce qui contribue grandement à susciter la confiance.

Le sens éthique comprend les qualités et valeurs humaines, dont la capacité à faire preuve, d'innovation, d'esprit de collaboration, d'agilité, de curiosité, de créativité, de résilience, d'inclusion, car les CPA envisagent ces compétences essentielles dans une optique éthique (en plus d'apporter logique, structure et fiabilité à l'information). Par exemple, lorsqu'il innove, le CPA tient compte de l'éthique, en ayant le souci de protéger le public et d'agir dans l'intérêt public.

Ainsi, les CPA utilisent leur **sens éthique** lorsqu'ils prennent, facilitent et mettent en œuvre des décisions relatives au rendement : ils font preuve d'éthique, de conscience sociale et d'inclusivité, prenant en considération diverses perspectives dans le but de prendre des décisions plus éclairées.

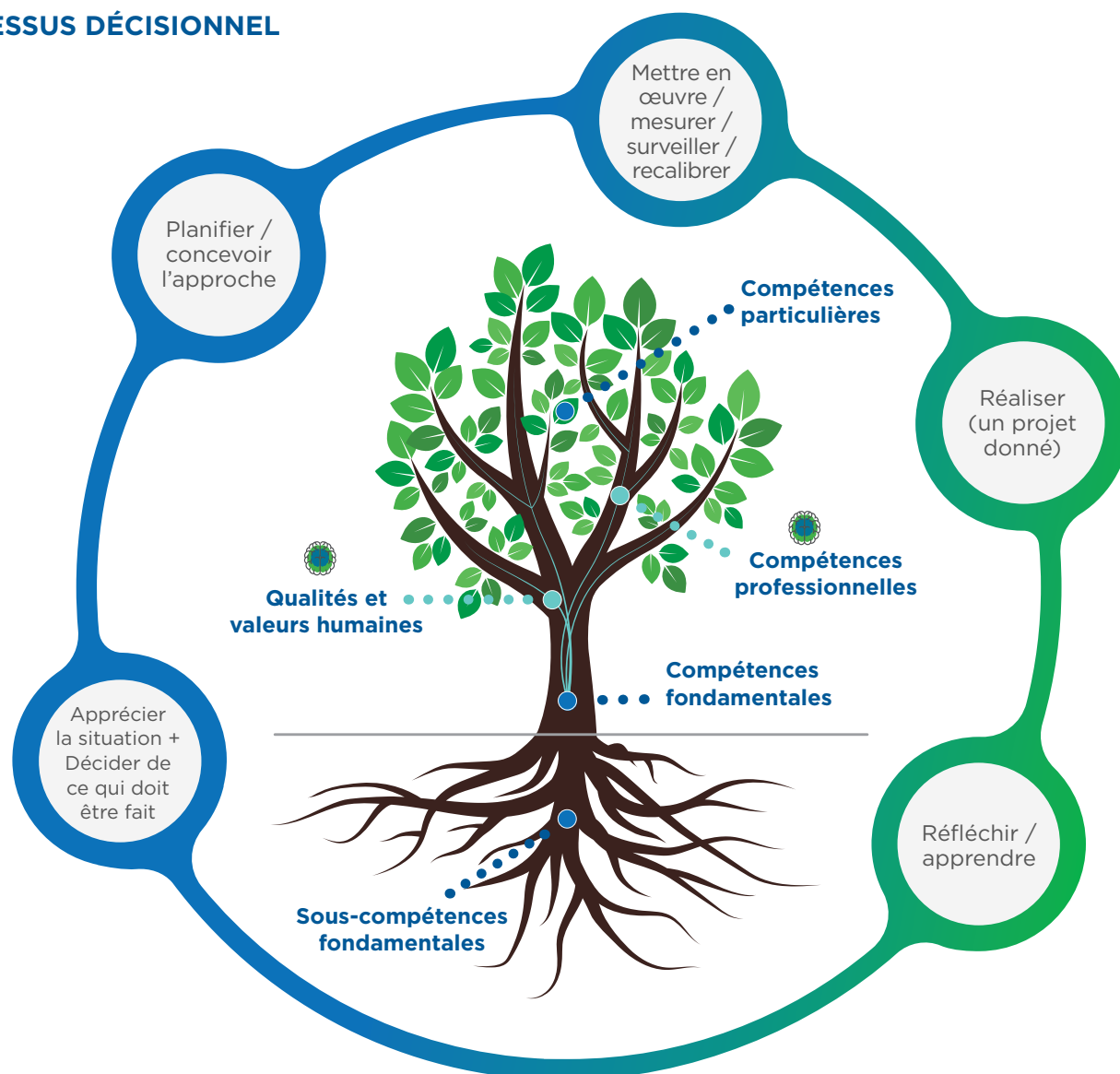
La prochaine section du document présente les compétences axées sur la prise de décisions qui, ensemble, composent le processus décisionnel.

PROCESSUS DÉCISIONNEL

Le **PROCESSUS DÉCISIONNEL** décrit le mécanisme par lequel les CPA prennent, facilitent et mettent en œuvre des décisions relatives au rendement, tout en appliquant le [tronc commun intégré](#). Ce processus compte cinq étapes, autour desquelles sont regroupées les [compétences axées sur la prise de décisions](#).

Ces éléments sont tous illustrés dans la représentation du processus décisionnel ci-dessous. L'arbre au centre de l'image représente le tronc commun intégré.

PROCESSUS DÉCISIONNEL



La section suivante explique plus en détail le concept de tronc commun intégré.

TRONC COMMUN INTÉGRÉ

Le **TRONC COMMUN INTÉGRÉ** est composé de deux éléments étroitement interreliés :

01

le **SENS ÉTHIQUE DES CPA**
(qualités et valeurs humaines et
compétences professionnelles) ;

02

le **TRONC
COMMUN FONDAMENTAL.**

Le **TRONC COMMUN FONDAMENTAL** rassemble le corpus de connaissances sous-jacentes.
Il est subdivisé en trois parties :

01

**COMPÉTENCES
PARTICULIÈRES -**
reflètent le domaine de la
comptabilité professionnelle.

02

**COMPÉTENCES
FONDAMENTALES -**
reflètent les domaines liés aux
entreprises, aux administrations
publiques et aux autres
organisations, de même que la
structure et le fonctionnement
des différents types d'entités.

03

**SOUS-COMPÉTENCES
FONDAMENTALES -**
reflètent les domaines généraux
et émergents présents dans le
contexte mondial où les CPA
exercent leurs activités.

Les **compétences particulières** s'appuient sur les **compétences fondamentales** et
les **sous-compétences fondamentales**.

La figure à la page 14 illustre la nature intégrée
de la **Grille 2.0**, qui constitue un système dont les
composantes sont interreliées. Les compétences
fondamentales et les sous-compétences
fondamentales sont représentées par le tronc
et les racines de l'arbre, illustrant les qualités
essentielles et profondément enracinées dans la
profession de CPA, qui est foncièrement éthique.

Les qualités et valeurs humaines et les
compétences professionnelles (sens éthique des
CPA) représentent la sève qui nourrit le tronc et
les branches de l'arbre, laquelle est essentielle
pour le maintenir en vie. Les compétences
particulières, quant à elles, sont représentées par
les feuilles de l'arbre, qui sont souples et s'adaptent
à la constante évolution de l'environnement.

La prochaine section du document porte sur les verbes utilisés
pour dénoter les niveaux de maîtrise dans la Grille 2.0.

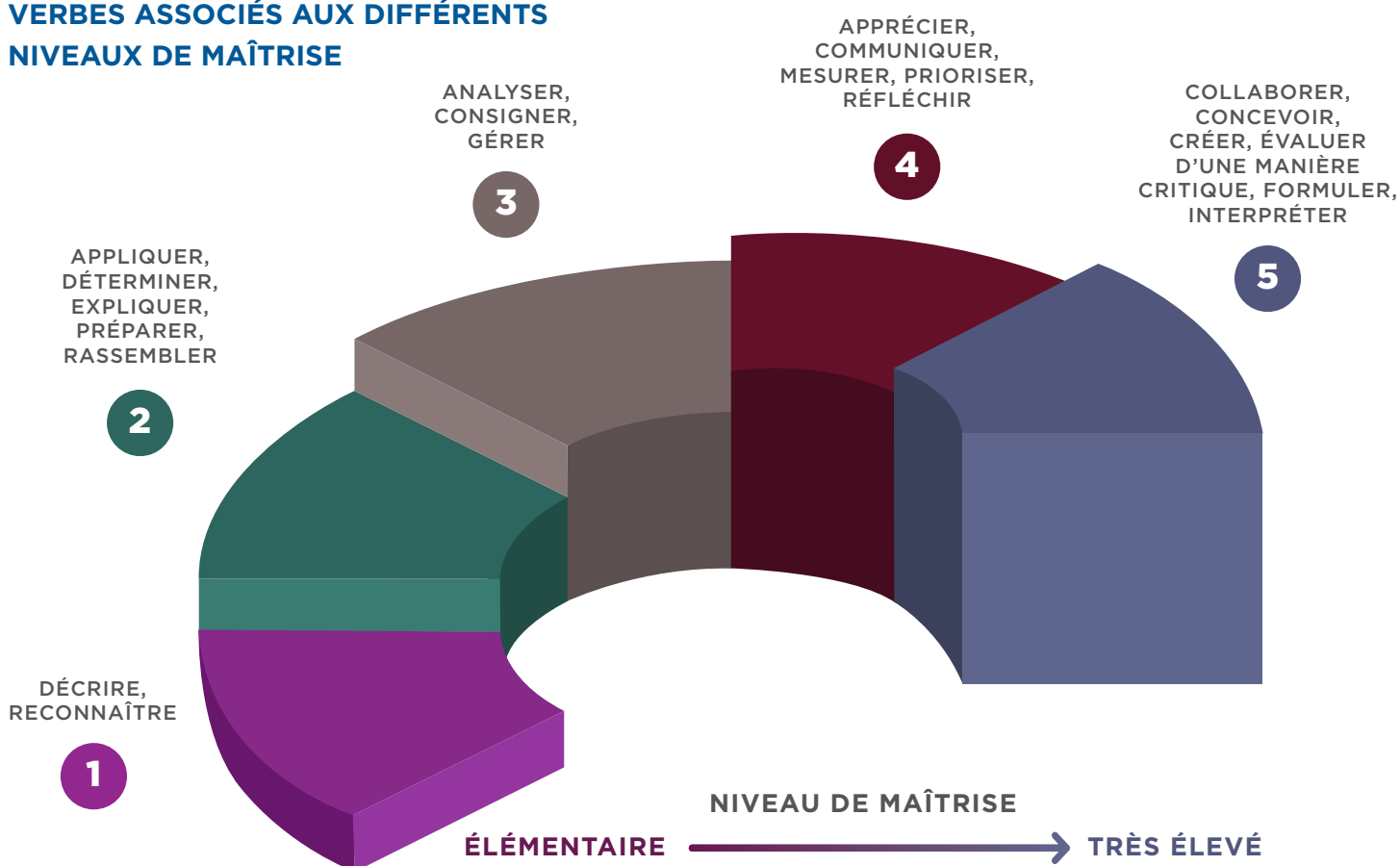
NIVEAUX DE MAÎTRISE⁷

Une série de verbes est utilisée pour dénoter les niveaux de maîtrise, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Différents niveaux de maîtrise sont aussi associés à chacune des parties du [tronc commun fondamental](#).

- **SOUS-COMPÉTENCES FONDAMENTALES**
- **COMPÉTENCES FONDAMENTALES**
- **COMPÉTENCES PARTICULIÈRES**

Reportez-vous aux définitions en [annexe](#).

VERBES ASSOCIÉS AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX DE MAÎTRISE



L'utilisation d'un plus grand nombre de verbes associés à des niveaux de maîtrise élevés, l'attribution d'un niveau de maîtrise intermédiaire ou supérieur aux compétences fondamentales et particulières ainsi que la rigueur reflétée par les compétences axées sur la prise de décisions dénotent la profondeur.

Ainsi, on s'attend à un niveau de maîtrise plus élevé dans l'application des **compétences fondamentales** et des **compétences particulières** que dans l'application des **sous-compétences fondamentales**.

Les deux prochaines sections portent sur les compétences du tronc commun intégré et les compétences axées sur la prise de décisions.

COMPÉTENCES PARTIE 01.

PARTIE 01: Compétences du tronc commun intégré

(tronc commun fondamental et sens éthique des CPA)

Le tronc commun fondamental est décrit ci-dessous.

 TRONC COMMUN FONDAMENTAL ET SENS ÉTHIQUE DES CPA	COMPÉTENCES PARTICULIÈRES, COMPÉTENCES FONDAMENTALES ET SOUS-COMPÉTENCES FONDAMENTALES^{8,9} Le tronc commun fondamental reflète le sens éthique des CPA et tient compte des autres domaines, puisque beaucoup de ces compétences sont interreliées. La comptabilité s'appuie sur de nombreuses disciplines. Tous les domaines doivent tenir compte de l'évolution rapide des innovations technologiques et de l'automatisation. Tous les verbes sont suivis d'un numéro (1 à 5) indiquant le niveau de maîtrise correspondant.
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES: Se rattachent à la comptabilité professionnelle, comme décrit ci-dessous. NIVEAU DE MAÎTRISE ÉLEVÉ¹⁰.	
DOMAINES (ou corpus de connaissances)	COMPÉTENCES PARTICULIÈRES (CP)— Les compétences sur fond gris pâle s'appliquent à tous les domaines de la colonne de gauche.
<u>Certification et confiance¹¹</u>	CP1 – APPLIQUER 2 les normes de comptabilité et de certification et la réglementation fiscale (p. ex., Manuels de CPA Canada¹², dont <i>le Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public</i>, et <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> du Canada) en faisant des recherches sur diverses questions et en les analysant, dans le cadre de situations courantes présentant des niveaux faibles ou moyens d'ambiguïté, de complexité et d'incertitude. Le futur CPA n'a pas besoin de connaître tous les aspects des normes de comptabilité et de certification et de la réglementation fiscale, mais il doit être capable de s'y retrouver dans ces textes, qui continuent d'évoluer.
<u>Création de valeur</u>	
<u>Finance</u>	
<u>Fiscalité</u>	
<u>Information financière</u>	CP2 – EXPLIQUER 2 les facteurs pertinents, adaptés aux circonstances, quant au choix d'appliquer d'autres normes, règlements, lois ou critères (qui ne se rapportent pas à la comptabilité, à la certification ou à la fiscalité). Le futur CPA n'a pas besoin de connaître tous les aspects des normes, règlements, lois et critères, mais il doit pouvoir chercher et reconnaître les normes, règlements, lois ou critères à appliquer puisque ces derniers continuent d'évoluer.
<u>Information non financière</u>	
<u>Mégadonnées et analyse des données</u>	CP3 – MESURER 4 les informations fondées sur les opérations et d'autres informations en utilisant les principes fondamentaux de mesure pour apprécier la validité technique et la précision des informations utilisées dans la prise de décisions et la présentation de l'information.
<u>Prise de décisions de gestion et systèmes / technologies d'information (données)</u>	
<u>Prise de décisions éthique et Gouvernance organisationnelle / gouvernance des données (dont la protection des renseignements personnels et la sécurité)</u>	CP4 – DÉCRIRE 1 la façon dont les normes, les règlements, les critères et les lois en comptabilité, en fiscalité et en certification sont élaborés et EXPLIQUER 2 pourquoi ils sont importants pour les marchés financiers, les gouvernements et la société (ou s'ils comportent des lacunes, ou encore s'ils font défaut). CP5 – ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE 5, ANALYSER 3 et APPLIQUER 2, d'une manière intégrée, les théories et la terminologie de base ainsi que les cadres de référence qui sous-tendent ces domaines (notamment les nouvelles tendances) pour éclairer le processus décisionnel. Par exemple, les discussions sur la stratégie, les modèles d'affaires et l'innovation s'appuient sur des connaissances fondamentales relatives à la durabilité, à l'intelligence artificielle ou à la création de valeur.
<u>Stratégie, gestion des risques et innovation</u>	CP6 – EXPLIQUER 2 l'incidence de l'innovation technologique et de l'automatisation, notamment comment les technologies changent les façons de faire traditionnelles, y compris les modèles d'affaires (par exemple, favoriser les analyses et l'information prospectives, décentralisées et présentées en temps réel pour la prise de décisions, ainsi que la prise en compte des exigences d'une cybersécurité accrue).

COMPÉTENCES PARTIE 01.



TRONC COMMUN FONDAMENTAL ET SENS ÉTHIQUE DES CPA

COMPÉTENCES PARTICULIÈRES, COMPÉTENCES FONDAMENTALES ET SOUS-COMPÉTENCES FONDAMENTALES^{8,9}

Le tronc commun fondamental reflète le sens éthique des CPA et tient compte des autres domaines, puisque beaucoup de ces compétences sont interreliées. La comptabilité s'appuie sur de nombreuses disciplines. Tous les domaines doivent tenir compte de l'évolution rapide des innovations technologiques et de l'automatisation. Tous les verbes sont suivis d'un numéro (1 à 5) indiquant le **niveau de maîtrise** correspondant.

COMPÉTENCES FONDAMENTALES: Se rattachent aux domaines liés aux entreprises, aux administrations publiques et aux autres organisations, et à la façon dont elles sont structurées et fonctionnent.
NIVEAU DE MAÎTRISE INTERMÉDIAIRE¹⁰.

DOMAINES

(ou corpus de connaissances)

COMPÉTENCES FONDAMENTALES (CF)–

Les compétences sur fond **gris pâle** s'appliquent à tous **les domaines** de la colonne de gauche.

Comportement organisationnel, dont les comportements / partis pris individuels

CF1 – EXPLIQUER 2, APPLIQUER 2 d'une manière intégrée, les théories et la terminologie de base qui sous-tendent ces domaines (notamment les nouvelles tendances). Par exemple, discussions sur les partis pris, notamment les partis pris précis inhérents à une personne ou à un groupe, sur l'intelligence artificielle, sur l'intelligence augmentée¹³ ou sur l'information sur la durabilité, ou encore sur l'économie régénérative.

Droit et formes juridiques de l'entreprise

CF2 – RECONNAÎTRE 1 les normes, les règlements, les lois, les critères et les cadres de référence connexes (p. ex., les normes d'information sur la durabilité), notamment les nouvelles tendances.

Durabilité dont les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Le futur CPA n'a pas besoin de connaître l'ensemble des normes, règlements, lois, critères et cadres de référence, mais il doit pouvoir faire des recherches à leur sujet et les reconnaître puisque ceux-ci continuent d'évoluer.

Économie et domaines sous-jacents des méthodes quantitatives et de la probabilité

CF3 – APPLIQUER 2 des cadres de référence et méthodes pour mesurer et gérer les risques et l'incertitude dans des contextes relatifs à la prise de décisions et à l'information financière (notamment les nouvelles tendances). Par exemple, pour mesurer des chaînes de valeur financière et non financière à long terme du point de vue des multiples parties prenantes.

Le futur CPA n'a pas besoin de connaître l'ensemble des cadres de référence et méthodes, mais il doit pouvoir chercher et reconnaître le cadre de référence ou la méthode à appliquer puisque ces derniers continuent d'évoluer.

SOUS-COMPÉTENCES FONDAMENTALES: Se rattachent aux domaines généraux et émergents présents dans le contexte mondial où travaillent les CPA. **NIVEAU DE MAÎTRISE ÉLÉMENTAIRE.**

DOMAINES

(ou corpus de connaissances)

SOUS-COMPÉTENCES FONDAMENTALES (SCF)–

Les compétences sur fond **gris pâle** s'appliquent à tous **les domaines** de la colonne de gauche.

Équité, diversité et inclusivité (EDI)

SCF1 – RECONNAÎTRE 1 les théories et la terminologie de base qui sous-tendent ces domaines, notamment les nouvelles tendances (p. ex., compétence culturelle).

Perspectives et identité autochtones

SCF2 – RECONNAÎTRE 1 les normes, les règlements, les lois, les critères et les cadres de référence connexes (par exemple, intelligence artificielle et intelligence augmentée justes), notamment les nouvelles tendances.

Pensée systémique et théorie de la complexité

Le futur CPA n'a pas besoin de connaître l'ensemble des normes, règlements, lois, critères et cadres de référence, mais il doit pouvoir faire des recherches à leur sujet et les reconnaître puisque ceux-ci continuent d'évoluer.

Technologies émergentes et transformatrices, (intelligence artificielle, intelligence augmentée, registres distribués, etc.)

COMPÉTENCES PARTIE 02.

PARTIE 02: Processus décisionnel – Compétences axées sur la prise de décisions

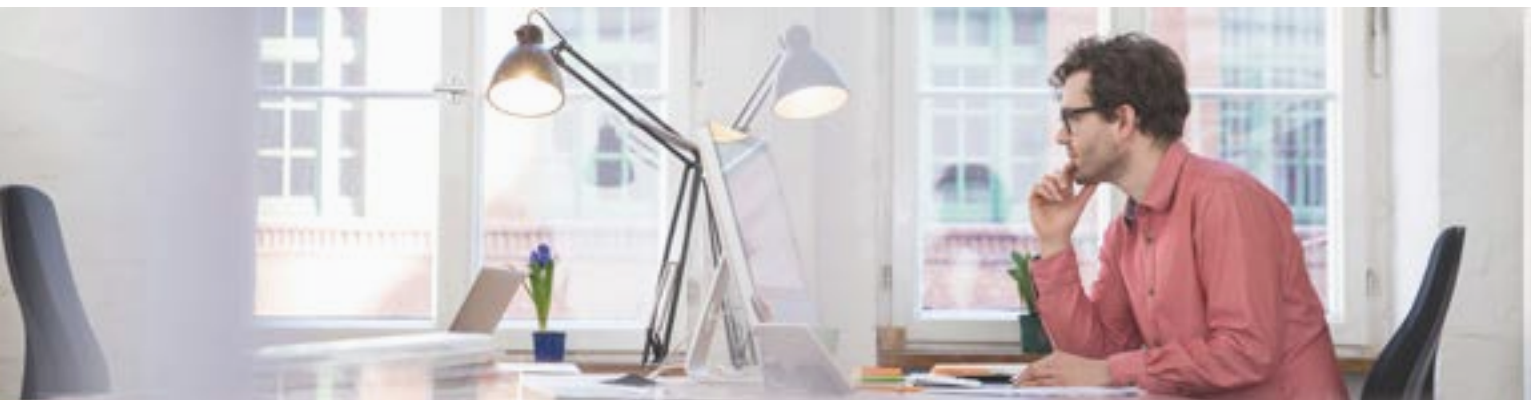
Les compétences axées sur la prise de décisions sont énoncées ci-dessous. S'il y a toujours des avantages à tenir compte de toutes les étapes du processus décisionnel, le jugement professionnel est utilisé pour déterminer les étapes précises à suivre. Le choix dépendra de la nature et de l'importance de la décision à prendre ainsi que des risques connexes. Voyez les cinq étapes suivantes comme un guide. L'éthique est prise en compte à chaque étape, reflétant le fait que les CPA protègent le public et agissent dans l'intérêt public.



ÉTAPES pour prendre, faciliter et mettre en œuvre des décisions relatives au rendement	COMPÉTENCES AXÉES SUR LA PRISE DE DÉCISIONS Les <u>compétences axées sur la prise de décisions</u> (CD) se fondent sur les cinq étapes du <u>processus décisionnel</u> , d'une manière intégrée, en fonction des niveaux de maîtrise du <u>tronc commun fondamental</u> . Elles illustrent la rigueur qu'apportent les CPA au processus de mesure et de gestion du rendement. Tous les verbes sont suivis d'un numéro (1 à 5) indiquant le niveau de maîtrise correspondant.
Perspective globale	CD1 – ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE 5 les actions et les décisions en faisant appel au sens éthique des CPA (y compris faire preuve d'esprit critique).
	CD2 – APPRÉCIER 4 le besoin de recourir à la technologie optimale et d'appliquer la pensée systémique à chaque étape.
	CD3 – APPRÉCIER 4 le besoin de demander du soutien à un CPA plus expérimenté.
ÉTAPE 1 Apprécier la situation et décider ce qui doit être fait	CD4 – ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE 5 et ANALYSER 3 les occasions et les risques afin de déterminer les décisions et les mesures à prendre, compte tenu de l'évolution de l'environnement interne et externe (par exemple, comprendre les contrôles et la structure de gouvernance d'une entité, ainsi que les tendances sectorielles et de l'économie).
	CD5 – APPRÉCIER 4 les nouveaux besoins d'information et les nouvelles attentes des parties prenantes concernées (investisseurs, membres des collectivités environnantes, etc.), en tenant compte des partis pris possibles, de l'importance (par exemple, le caractère significatif) des questions et des conséquences à long terme (sur plusieurs générations).
	CD6 – PRIORISER 4 les occasions, les risques et les autres questions relatives à la prise de décisions en fonction des besoins d'information et des attentes des parties prenantes.

COMPÉTENCES PARTIE 02.

CINQ ÉTAPES pour prendre, faciliter et mettre en œuvre des décisions relatives au rendement	COMPÉTENCES AXÉES SUR LA PRISE DE DÉCISIONS Les compétences axées sur la prise de décisions (CD) se fondent sur les cinq étapes du <u>processus décisionnel</u> , d'une manière intégrée, en fonction des niveaux de maîtrise du <u>tronc commun fondamental</u> . Elles illustrent la rigueur qu'apportent les CPA au processus de mesure et de gestion du rendement. Tous les verbes sont suivis d'un numéro indiquant (1 à 5) le niveau de maîtrise correspondant.
ÉTAPE 2 Planifier/concevoir l'approche	CD7 – Compte tenu des besoins et des attentes des parties prenantes, faire preuve de créativité et utiliser des données et des informations à jour pour CONCEVOIR 5 l'approche à adopter. Prendre en considération des occasions de diriger, d'innover et de collaborer, notamment avec des experts d'autres disciplines, et se pencher sur les meilleures pratiques.
	CD8 – RECONNAÎTRE 1 les normes et critères internes appropriés et à jour (par exemple, vision, mission, stratégie et valeurs organisationnelles et sociétales) ainsi que les normes, règlements, lois et critères externes (par exemple, en matière de comptabilité, de certification et de fiscalité). Dans le cas des compétences particulières du tronc commun intégré, APPRÉCIER 4 l'incidence de l'utilisation d'autres normes, règlements, lois et critères externes.
	CD9 – RECONNAÎTRE 1 les indicateurs et mesures clés de rendement.
	CD10 – APPRÉCIER 4 le niveau d'expertise requis ainsi que la nécessité, le moment ou la façon de consulter des experts d'autres secteurs ou de collaborer avec eux.
	CD11 – DÉTERMINER 2 la nature des données requises pour éclairer la prise de décisions : type (financières ou non financières) ; source (interne ou externe) ; systèmes d'information ; échéancier (passé ou futur) ; perspective (entité ou parties prenantes), etc.
	CD12 – FORMULER 5 des hypothèses prévisionnelles, en tenant compte des incertitudes importantes, des interdépendances (p. ex., incidences fiscales ou autres) et du caractère raisonnable des options et des scénarios possibles.
	CD13 – COMMUNIQUER 4 l'approche aux parties prenantes pertinentes pour s'assurer qu'elle est judicieuse dans le contexte de leurs besoins.



COMPÉTENCES PARTIE 02.

CINQ ÉTAPES pour prendre, faciliter et mettre en œuvre des décisions relatives au rendement	COMPÉTENCES AXÉES SUR LA PRISE DE DÉCISIONS Les <u>compétences axées sur la prise de décisions</u> (CD) se fondent sur les cinq étapes du <u>processus décisionnel</u> , d'une manière intégrée, en fonction des niveaux de maîtrise du <u>tronc commun fondamental</u> . Elles illustrent la rigueur qu'apportent les CPA au processus de mesure et de gestion du rendement. Tous les verbes sont suivis d'un numéro (1 à 5) indiquant le niveau de maîtrise correspondant.
ÉTAPE 3 Mettre en œuvre le plan, mesurer et surveiller sa progression et le recalibrer au besoin	CD14 – GÉRER 3 efficacement le travail : communiquer le plan, travailler avec d'autres, encadrer le personnel, reconnaître les occasions d'innover et présenter des résultats dans les délais (par exemple, diriger l'équipe de mission de certification durant les visites sur place, superviser des subordonnés, gérer les flux de travail et rendre des comptes à son gestionnaire). CD15 – En utilisant des cadres de mesure et de gestion des risques et des incertitudes, COLLABORER 5 avec des experts d'autres domaines pour CRÉER 5 et APPRÉCIER 4 des modèles prévisionnels flexibles et d'autres types de modèles prospectifs. CD16 – RASSEMBLER 2 des données probantes et des informations suffisantes et pertinentes pour éclairer la prise de décisions. CD17 – PRÉPARER 2 les données, ce qui comprend le nettoyage et la classification de celles-ci. CD18 – APPRÉCIER 4 l'intégrité des données (fiabilité) et la validité / précision technique des informations sur la mesure (notamment quand il est question de l'importance). CD19 – À la lumière de la décision prise lors de l'application de la CD8, ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE 5 et ANALYSER 3 les questions prioritaires (et options possibles), dont reconnaître les interdépendances (p. ex., incidences financières ou relatives à la protection des renseignements personnels) et l'éventuelle présence de tout parti pris. CD20 – Selon les besoins d'information et les attentes des parties prenantes, INTERPRÉTER 5 les résultats d'une manière favorisant l'intégration. CD21 – DÉTERMINER 2 les canaux et modes de communication optimaux (p. ex., états financiers, rapport sur le développement durable ou discours), en tenant compte des exigences réglementaires, de la technologie et des besoins des parties prenantes. CD22 – GÉRER 3 les contrôles, systèmes et autres activités efficacement de façon continue, et MESURER 4 les résultats par rapport aux indicateurs et mesures clés de rendement afin de décider si un recalibrage est nécessaire.
ÉTAPE 4 Réaliser (un projet donné)	CD23 – CONSIGNER 3 et COMMUNIQUER 4 les travaux d'analyse, les résultats, la décision prise et les prochaines étapes d'une manière transparente et claire, en fonction du public cible et des parties prenantes, au moyen des canaux et outils de communication appropriés. Veiller à ce que toutes les communications reflètent fidèlement la substance sous-jacente.
ÉTAPE 5 Réfléchir et apprendre	CD24 – ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE 5, ANALYSER 3 les résultats et processus et RÉFLÉCHIR 4 sur ceux-ci pour poursuivre l'apprentissage et reconnaître des innovations possibles qui ajouteraient de la valeur. Cet exercice doit être mené sur le plan individuel, de l'équipe et de l'organisation.

ANNEXE

Les verbes suivants sont employés dans l'ensemble de la **Grille**.

DÉCRIRE	Faire état des caractéristiques clés de quelque chose
RECONNAÎTRE	Énumérer ou établir des possibilités
APPLIQUER	Démontrer des connaissances, des concepts ou des techniques
RASSEMBLER	Recueillir de l'information en considérant sa provenance, sa traçabilité, ses attributs, sa qualité et sa fiabilité ¹⁴
DÉTERMINER	Établir ou conclure après mûre réflexion ; juger
EXPLIQUER	Rendre clair ou intelligible ; énoncer le sens ou le motif de quelque chose
PRÉPARER	Faire ou rendre prêt à l'utilisation
ANALYSER	Examiner méthodiquement une situation en dégagant chacun de ses éléments constitutifs et en étudiant les interrelations entre ces derniers, de manière à en relever les caractéristiques essentielles, dont les thèmes et les tendances, puis les évaluer avec soin
CONSIGNER	Enregistrer (de l'information, des conseils ou des indications) par écrit ou d'une autre manière, en prenant soin de relever toute l'information pertinente
GÉRER	Administrer et régir (des ressources dont on a le contrôle) en s'adaptant à l'évolution de l'environnement
APPRÉCIER	Juger la valeur, l'importance ou les qualités de quelque chose et tirer des conclusions en prenant en considération différentes perspectives
COMMUNIQUER	Transmettre un message de façon claire et succincte à l'oral, lors de présentations ou à l'écrit, en faisant preuve d'écoute active, en tenant compte des besoins des différentes parties prenantes et en choisissant le moyen de communication ou l'outil technologique le plus approprié
MESURER	Appliquer des bases et des modèles d'évaluation pour quantifier des éléments et des chaînes de valeur sur les plans financiers et non financiers
PRIORISER	Déterminer l'ordre dans lequel aborder une série d'éléments ou de tâches selon leur importance relative
RÉFLÉCHIR	Penser longuement et soigneusement à quelque chose dans une optique d'amélioration continue

ANNEXE

COLLABORER	Coopérer avec des membres et des équipes d'une organisation ou avec des experts externes, et faire usage des outils technologiques de l'organisation. Être un atout précieux dans les équipes axées sur les objectifs et les valeurs; former et diriger de telles équipes, et tirer parti de la richesse et des compétences de points de vue diversifiés
CRÉER	Concevoir ou élaborer quelque chose en faisant preuve d'un esprit d'innovation
ÉVALUER D'UNE MANIÈRE CRITIQUE	Avoir recours au jugement professionnel pour examiner objectivement et soigneusement en faisant preuve de curiosité et d'esprit critique, sans parti pris
CONCEVOIR	S'appuyer sur son jugement professionnel pour établir la forme ou la structure de quelque chose
FORMULER	Concevoir un plan et le mettre par écrit
INTERPRÉTER	Cerner le sens d'une information ou donner du sens à une information



ANNEXE

Les domaines et concepts suivants sont utilisés dans l'ensemble de la **Grille**.

ANALYSE DES DONNÉES¹⁵

Entre autres choses, établissement de cadres de référence et de processus pour :

- recueillir des données financières et non financières à partir de divers systèmes d'information (sources internes et externes), accéder à celles-ci, les nettoyer et en apprécier la qualité ;
- reconnaître, analyser, interpréter et communiquer les données et les interrelations pertinentes aux fins de la prise de décisions (souvent par des techniques de visualisation et des plateformes interactives qui peuvent être mises à jour en temps réel).

Comprend l'utilisation de technologies, comme des algorithmes d'intelligence artificielle, et la collaboration avec des experts.

APPRENTISSAGE PAR L'ACTION

Résolution de problèmes en temps réel et en groupe, combinée à la réflexion, dans le but de reconnaître les leçons à tirer d'une situation. L'apprentissage et la réflexion se font sur le plan individuel, de l'équipe et de l'organisation.

Voir aussi [Apprentissage perpétuel](#).

APPRENTISSAGE PERPÉTUEL

Apprentissage impliquant d'être curieux, d'avoir soif de savoir et de vouloir continuellement acquérir des connaissances et des compétences, particulièrement dans un environnement en pleine transformation.

CERTIFICATION ET CONFIANCE

Entre autres choses, renforcement de la fiabilité de l'information et des processus, qui fait partie de la mentalité des CPA et qui contribue à inspirer confiance dans le travail des CPA, dont les tâches suivantes :

- veiller à la pertinence et à la fiabilité de l'information utilisée et des systèmes connexes ;
- fournir de manière indépendante des services de certification externes ou internes.

Tous les CPA adhèrent au **code de déontologie des CPA provincial ou régional** ce qui contribue grandement à susciter la confiance.

COMPÉTENCES AXÉES SUR LA PRISE DE DÉCISIONS

Illustration de la rigueur des CPA à l'égard de l'information et du processus de mesure et de gestion du rendement lorsqu'ils appliquent les cinq étapes du [processus décisionnel](#) et les niveaux de maîtrise du [tronc commun fondamental](#).

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Reflète le fait que les CPA :

- sont guidés par l'éthique, protègent le public et agissent dans l'intérêt public, en adhérant au **code de déontologie des CPA provincial ou régional** tout en préservant la bonne réputation de la profession ;
- créent de la valeur et la préservent pour les parties prenantes en apportant logique, structure et fiabilité à l'information ainsi qu'au processus de mesure et de gestion du rendement ;
- font preuve de savoir-faire technologique.

ANNEXE

COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL, dont les comportements/partis pris individuels et gestion du changement et des conflits

Entre autres choses, compréhension des interactions et des comportements (notamment à l'intérieur d'une organisation) afin d'améliorer la performance de l'organisation.

Comprend les facteurs ayant un effet sur le comportement, les partis pris conscients et inconscients, la collaboration, la gestion du changement et la gestion des conflits.

CRÉATION DE VALEUR¹⁶

Processus selon lequel une organisation génère des flux de valeur financière et non financière futurs et des résultats pour l'organisation et ses parties prenantes, préserve ceux-ci ou les laisse se dégrader, en faisant preuve d'un comportement éthique selon des pratiques durables.

DROIT ET FORMES JURIDIQUES DE L'ENTREPRISE

Entre autres choses, compréhension :

- du système juridique canadien ;
- des lois et des règlements canadiens et à l'international qui touchent les organisations canadiennes, notamment en ce qui concerne l'environnement, la protection des données et de l'information ainsi que les droits de la personne ;
- de la nature et de la constitution des entreprises individuelles, des sociétés de personnes, des sociétés, des administrations publiques, des organismes sans but lucratif et d'autres types d'organisations.

DURABILITÉ DONT LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (ESG)¹⁷

Entre autres choses, comprendre les façons de soutenir l'environnement, les personnes, les organisations et l'économie à long terme. Parmi les aspects importants de la durabilité, citons :

- les frontières et les écosystèmes de notre planète ;
- la variété des perspectives ;
- la création de valeur à long terme pour les parties prenantes, et la mesure de cette valeur ;
- l'importance des actifs naturels détenus, gérés et réglementés par le secteur public.

ÉCONOMIE ET DOMAINES SOUS-JACENTS DES MÉTHODES QUANTITATIVES ET DE LA PROBABILITÉ

Entre autres choses, compréhension :

- de la microéconomie, dont l'étude des comportements des particuliers et des organisations ;
- de la macroéconomie, dont la politique monétaire, le chômage, le commerce mondial et la vision à court et à long terme du développement économique, en reconnaissant que la croissance n'est pas toujours nécessaire ni optimale ;
- de la modélisation et de l'analyse statistiques et mathématiques ;
- de la gestion des risques et de l'incertitude à l'aide de la théorie des probabilités.

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSIVITÉ (EDI)¹⁸

Entre autres choses :

- reconnaissance du caractère unique de chaque personne ;
- création d'un environnement dans lequel les talents, les compétences et les aptitudes de chacun sont mis en valeur et respectés ;
- reconnaissance des différences qui existent au sein des groupes et utilisation de cette compréhension pour atteindre l'égalité réelle et maximiser la performance.

ANNEXE

FINANCE

Entre autres choses :

- analyse et planification financières ;
- gestion de la trésorerie ;
- établissement du budget des investissements ;
- évaluation d'entreprises ;
- marchés financiers et opérations de financement des entreprises ;
- manière dont les entreprises exercent leurs activités et créent de la valeur ;
- fonctionnement et financement du secteur public (notamment par les taxes, les impôts et les paiements de transfert) ;
- défis et occasions propres aux secteurs à forte croissance en finance.

FISCALITÉ

Entre autres choses :

- connaissance des fondements de l'observation fiscale et de la production de déclarations fiscales ;
- compréhension des fondements de la planification fiscale et des stratégies de mise en œuvre pour les sociétés et les particuliers ;
- compréhension générale des processus administratifs du fisc canadien.

GOVERNANCE ORGANISATIONNELLE / GOUVERNANCE DES DONNÉES (DONT LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ)

Entre autres choses, prise en compte du rôle de la gouvernance organisationnelle et de la gouvernance des données, dont :

- la compréhension de la proposition de valeur et de la stratégie de l'organisation ;
- les structures de gouvernance, le rôle des auditeurs (internes et externes), les comités d'audit, la direction et les contrôles internes, et les activités de conformité à la réglementation ;
- l'incidence des changements sur les risques (dont, par exemple, l'adoption ou non de technologies émergentes) ;
- la prévention et la détection des fraudes ;
- l'évaluation de la source des données, de la protection de celles-ci et de leur sécurité.

INFORMATION NON FINANCIÈRE

Entre autres choses :

- compréhension du rôle de l'information sur le rendement de l'organisation s'appuyant sur des données non financières ;
- compréhension du rôle de la stratégie et de la gouvernance ;
- application des cadres de durabilité et d'autres cadres de référence ;
- présentation des activités dans des situations différentes et nouvelles (c'est-à-dire au-delà de l'information financière traditionnelle).

L'analyse des données et la pensée systémique sont particulièrement importantes pour l'information non financière. Voir les différents domaines et concepts.

MÉGADONNÉES

Ensembles de données caractérisés par le volume (quantité de données), la variété (multiplicité des sources et des formats de données [données structurées ou non structurées]), la vitesse (rapidité à laquelle on génère et traite les données), la variabilité (imprévisibilité des données en matière de volume et de vitesse) et la véracité (qualité des données), de sorte qu'ils ne peuvent être traités par les applications de traitement de données traditionnelles.

ANNEXE

NIVEAUX DE MAÎTRISE

Profondeur de la compétence fondée sur :

- l'utilisation de verbes, présentés sur une échelle de cinq niveaux (voir la section « [Verbes associés aux différents niveaux de maîtrise](#) »);
- le classement des compétences et des domaines fondé sur les sous-compétences fondamentales, les compétences fondamentales et les compétences particulières (niveaux élémentaire, intermédiaire et élevé, respectivement).

PENSÉE SYSTÉMIQUE ET THÉORIE DE LA COMPLEXITÉ²¹

Entre autres choses, compréhension :

- de l'interconnexion des systèmes, notamment les systèmes humains, environnementaux, technologiques, organisationnels, réglementaires et sociaux;
- de la façon dont les organisations s'adaptent et gèrent les interdépendances, les interactions imprévisibles et les incertitudes.

PERSPECTIVES ET IDENTITÉ AUTOCHTONES²⁰

Entre autres choses, compréhension :

- des effets de l'histoire du Canada sur les peuples autochtones et sur la culture, les droits, les finances et les perspectives autochtones;
- de l'importance du principe de conservation des terres pour les générations futures.

L'objectif est d'établir des relations empreintes de respect et de cheminer ensemble pour apprendre les uns des autres et partager des expériences.

PRISE DE DÉCISIONS DE GESTION ET SYSTÈMES / TECHNOLOGIES D'INFORMATION (DONNÉES)

Entre autres choses :

- établissement des besoins en information qu'ont les décideurs et élaboration des systèmes nécessaires pour répondre à ces besoins;
- planification, établissement de prévisions et de budgets, et gestion des coûts et des produits d'une entité;
- utilisation de systèmes de mesure du rendement;
- compréhension de l'importance de la comptabilité de gestion.

De plus en plus, les nouvelles technologies et les nouveaux outils rendent possible et soutiennent la prise de décisions en temps réel.

PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUE

Entre autres choses :

- conscience du niveau plus élevé de reddition de comptes et de responsabilité liée au fait d'être membre de la profession de CPA;
- adhésion au **code de déontologie des CPA provincial ou régional**, ce qui requiert :
 - > de préserver la bonne réputation de la profession, en protégeant le public et en agissant dans l'intérêt public,
 - > d'agir avec intégrité et diligence,
 - > de préserver son jugement professionnel de tout parti pris, de tout conflit d'intérêts et de toute influence indue de tiers;
- comportements témoignant du respect des lois et des règlements, des politiques organisationnelles, des normes sociales et de ses propres idéaux;
- identification et signalement des comportements contraires à l'éthique.

ANNEXE

PROCESSUS DÉCISIONNEL

Mécanisme par lequel les CPA prennent, facilitent et mettent en œuvre des décisions relatives au rendement, tout en appliquant le [tronc commun intégré](#), et qui comprend les cinq étapes autour desquelles sont regroupées les [compétences axées sur la prise de décisions](#).

QUALITÉS ET VALEURS HUMAINES

Reflet du fait que les CPA font preuve d'innovation, d'esprit de collaboration, d'agilité, de curiosité, de créativité, de résilience et d'inclusion dans leur apprentissage, dans leur développement et dans leur rôle de leaders. Cette liste n'est pas exhaustive.

SENS ÉTHIQUE DES CPA

Reflet de qui sont les CPA, de ce qu'ils font et d'où ils exercent :

- **Qui sont les CPA** – Guidés par l'éthique, les CPA protègent le public et agissent dans l'intérêt public, en mettant en avant les valeurs d'intégrité, de diligence, d'objectivité et de compétence. Ils font preuve d'innovation, d'esprit de collaboration, d'agilité, de curiosité, de créativité, de résilience, d'inclusion et de savoir-faire technologique dans leur apprentissage, dans leur développement et dans leur rôle de leaders.
- **Ce que font les CPA** – Les CPA créent de la valeur et la préservent pour les parties prenantes en apportant logique, structure et fiabilité à l'information ainsi qu'au processus de mesure et de gestion du rendement. Ils sont tournés vers l'avenir et accueillent favorablement le changement et les nouvelles technologies, ce qui leur permet d'anticiper les occasions, de créer de la valeur à long terme et de gérer les risques pour les particuliers, les organisations et, plus globalement, la société et la planète.
- **Où exercent les CPA** – Les CPA exercent leur profession dans un environnement mondial en constante évolution.

Englobe à la fois les qualités et valeurs humaines ainsi que les compétences professionnelles. Voir les différents domaines et concepts.

STRATÉGIE, GESTION DES RISQUES ET INNOVATION

Entre autres choses :

- compréhension de la proposition de valeur, des risques et de la tolérance au risque de l'organisation afin de formuler des stratégies appropriées pour les traiter ;
- traduction des stratégies en objectifs et actions précis pour l'organisation ;
- mise en œuvre et suivi des stratégies pour en déterminer l'efficacité et gérer les risques ;
- adoption d'une mentalité¹⁹ qui encourage la créativité dans la résolution de problèmes afin de maximiser la valeur pour les parties prenantes, notamment dans les secteurs en forte croissance.

TECHNOLOGIES ÉMERGENTES ET TRANSFORMATRICES²², comme l'intelligence artificielle, l'intelligence augmentée et la technologie des registres distribués

Entre autres choses, connaissance des technologies qui permettent et facilitent :

- la collaboration entre personnes, et entre personnes et technologie ;
- la confiance à l'égard des processus décisionnels ;

Le but est d'encourager la transformation.

ANNEXE

TRONC COMMUN FONDAMENTAL

Corpus de connaissances sous-jacentes se subdivisant en trois parties (selon le niveau de maîtrise et de compréhension) :

1. **Compétences particulières** – reflètent le domaine de la comptabilité professionnelle (niveau de maîtrise élevé).
2. **Compétences fondamentales** – reflètent les domaines liés aux entreprises, aux administrations publiques et aux autres organisations, de même que la structure et le fonctionnement des différents types d'entités (niveau de maîtrise intermédiaire).
3. **Sous-compétences fondamentales** – reflètent les domaines généraux et émergents présents dans le contexte mondial où les CPA exercent leurs activités (niveau de maîtrise élémentaire).

Les compétences particulières s'appuient sur les compétences fondamentales et les sous-compétences fondamentales.

TRONC COMMUN INTÉGRÉ

Concept de la **Grille 2.0** composé de deux éléments :

- le [sens éthique](#) des CPA (qualités et valeurs humaines et compétences professionnelles) ;
- le [tronc commun fondamental](#).



RÉFÉRENCES

1. La profession de CPA a mis sur pied le Groupe de travail sur la Grille de compétences (GTGC), lequel s'est réuni pour la première fois en mars 2020. L'objectif était d'élaborer une nouvelle grille valable reflétant les compétences attendues ou requises dans les milieux de travail et l'établissement d'attentes raisonnables quant à la quantité de connaissances, d'aptitudes, de qualités et de compétences qu'il est possible de transmettre et d'évaluer, compte tenu du rythme sans précédent auquel les choses changent. Au cours des 22 mois suivants, le GTGC a mené des recherches et des consultations exhaustives et élaboré la **Grille 2.0**. La **Grille 2.0** se fonde sur le projet [Voir demain](#) de la profession et les constatations du rapport [La voie à suivre](#).
2. La conception de la **Grille 2.0** et la matière qu'elle couvre tiennent compte des [objectifs de développement durable des Nations Unies](#), notamment en mettant en valeur le rôle de protection du bien commun de la profession de CPA, l'éducation de qualité et la durabilité (qui constituent les fondements de la Grille).
3. Dans le rapport du projet Voir demain de la profession, le CPA de demain est décrit comme suit : «Chaque jour, chaque CPA formulera des observations sur la performance qui aideront l'organisation à cerner les occasions à saisir. Ainsi, il jouera un rôle dans un plus grand nombre de situations, et son travail sera reconnu par un plus grand nombre de personnes.» (Rapport [La voie à suivre](#), page 9).
4. La provenance des données comprend tout ce qui concerne la source des données, leur origine et le chemin parcouru jusqu'à leur utilisation.
5. Les CPA ont des droits d'exercice exclusifs; cette composante essentielle de la profession de CPA sera prise en compte dans le processus de mise en œuvre de la **Grille 2.0**.
6. [Règle 204: Code de déontologie harmonisé \(cpacanada.ca\)](#).
7. Basé sur notre analyse des verbes utilisés dans d'autres grilles de compétences et dans la taxonomie de Bloom. Les différents verbes dénotent le niveau de maîtrise, et chaque niveau de maîtrise s'appuie sur les niveaux précédents.
8. Pour regrouper les éléments dans les normes internationales de formation ([International Education Standards ou IES](#)), l'IFAC utilise les niveaux de maîtrise suivants : fondamental, intermédiaire et avancé. Ce classement est utile, car il nous permet de définir certains domaines où le niveau de maîtrise requis pour le futur CPA est différent.
9. Ces domaines pourraient être enseignés dans le cadre de cours distincts, ou d'un grand cours traitant d'un ensemble de concepts, ou intégrés à d'autres cours (ou une combinaison de ces options). Chaque domaine ne correspond pas nécessairement à un cours distinct offert dans les établissements d'enseignement supérieur. Un supplément d'information sera fourni dans la cadre du projet Agrément 2.0.
10. Les niveaux de maîtrise intermédiaire et élevé correspondent aux niveaux de maîtrise énoncés dans les normes internationales de formation (International Education Standards ou IES). Voir aussi les résultats d'apprentissage décrits dans [l'outil en ligne de l'IFAC](#) sur la formation en comptabilité (IFAC Accountancy Education E-tool).

RÉFÉRENCES

11. Tous les CPA débutants partageront un même tronc commun fondamental. Les aspirants CPA auront le choix de satisfaire aux exigences relatives à l'obtention du permis d'exercice avant ou après leur agrément.
 12. Le **Manuel de CPA Canada** comprend les Normes internationales d'information financière (IFRS), les Normes comptables pour les entreprises à capital fermé (NCECF) et les Normes comptables pour les organismes sans but lucratif.
 13. Utilisation de l'intelligence artificielle comme outil pour augmenter l'intelligence humaine.
 14. Basé sur l'étape 5 de l'article « [La politique de gestion des données et ses éléments](#) » ([cpacanada.ca](#)).
 15. Basé sur les commentaires recueillis lors d'une séance de travail fondamental menée par le Groupe de travail avec des experts ainsi que sur les indications pour CPA dans l'article « [Comprendre les chaînes de valeur des données](#) » ([cpacanada.ca](#)).
- Basé sur les commentaires recueillis lors d'une séance de travail fondamental menée par le Groupe de travail avec des experts ainsi que sur la description de la création de valeur disponible dans le [document d'introduction de CPA Canada \(cpacanada.ca\)](#).
16. Basé sur les commentaires recueillis lors d'une séance de travail fondamental menée par le Groupe de travail avec des experts en durabilité.
 17. Basé sur la description de la diversité que donne le [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) et sur la description de l'équité tirée du document [L'enseignement des droits de la personne en Ontario: Guide pour les écoles de l'Ontario](#).
 18. Inspiré de diverses sources, dont l'article sur la [théorie des systèmes dans Wikipédia](#) (en anglais), l'article « [What 'systems thinking' actually means – and why it matters for innovation today](#) » sur le site du Forum économique mondial ([weforum.org](#)) et sur l'article « [Le leadership axé sur l'éthique, à l'ère de la complexité et du changement numérique](#) » ([cpacanada.ca](#)).
 19. Basé sur [l'appel à l'action 92](#) de la [Commission de vérité et de réconciliation, sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#), sur la page [Mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones du gouvernement du Canada](#) et sur les commentaires recueillis lors d'une table ronde menée par le Groupe de travail avec des dirigeants d'entreprises autochtones et d'autres parties prenantes.
 20. Pour la résolution de problèmes nouveaux et émergents, adopter une position axée sur l'innovation et une pensée entrepreneuriale, ce qui correspond à de nombreux aspects du sens éthique des CPA, dont la créativité, l'apprentissage perpétuel et la résilience.
 21. Basé sur une étude sur les compétences attendues par les leaders d'organisations innovatrices menée pour le Groupe de travail. Dans le cadre de l'étude, les chercheurs ont interviewé des hauts dirigeants travaillant pour des organisations innovatrices.



CPA —————

**TRACER LA VOIE POUR
L'AVENIR DE LA PROFESSION :**
LA GRILLE DE COMPÉTENCES CPA 2.0

GRILLE 2.0

