

## Matrice des compétences

# Comité d'enquête

### Introduction

Le CABAMC assure la réglementation des professions d'agent(e) de brevets et d'agent(e) de marques de commerce conformément à la Loi, au Règlement, au Règlement administratif, aux politiques du (de la) registraire ainsi qu'aux normes, principes et objectifs réglementaires. Il s'agit d'un organisme de réglementation d'intérêt public indépendant et axé sur l'atténuation des risques.

Le CABAMC s'engage à sélectionner les membres du Conseil d'administration et des comités en fonction d'un ensemble de compétences et de qualités établi pour assurer que le Conseil d'administration et les comités possèdent les connaissances et les qualités nécessaires pour mener leurs activités efficacement, qu'ils soient diversifiés sur tous les plans et qu'ils aspirent à aider le CABAMC à remplir son mandat d'organisme de réglementation moderne, comme le stipule les politiques et les pratiques de gouvernance du Conseil d'administration du CABAMC<sup>1</sup>.

Le CABAMC définit les normes d'éthique et de pratique à suivre et se charge d'assurer leur respect par divers moyens, d'une manière équitable, transparente, efficace, proactive, axée sur l'atténuation des risques, fondée sur des principes et adaptée à chaque situation. Pour le Comité d'enquête, cette approche réglementaire comprend la recherche de moyens de résoudre les plaintes le plus rapidement possible; l'adoption d'une approche réparatrice au traitement des plaintes qui vise à cerner et à réparer les préjudices, à encourager les agent(e)s à assumer la responsabilité de leurs actions et, lorsque c'est dans l'intérêt public, à aider les agent(e)s à apprendre de leurs erreurs plutôt que de simplement leur imposer des sanctions; et la prise de décisions claires, concises et bien étayées qui tiennent compte de tous les intérêts pertinents.

### Objectifs de la procédure de plainte

La procédure de plainte a pour objectif de protéger et de promouvoir l'intérêt public et de préserver l'intégrité des professions d'agent(e) de brevets et d'agent(e) de marques de commerce, conformément aux normes, aux principes et aux objectifs réglementaires du Collège. Elle vise notamment à :

- a. promouvoir et assurer la prestation éthique et compétente de services de brevets et de marques de commerce par les titulaires de permis;
- b. répondre aux préoccupations relatives à toute inconduite ou incompétence professionnelle, notamment à assurer une résolution rapide des plaintes lorsqu'il en va de l'intérêt public;
- c. veiller au respect des normes d'éthique et de compétence professionnelles.

### Procédure de traitement des plaintes

Le (la) registraire assume la responsabilité principale des transactions réglementaires avec les agent(e)s en formation, les titulaires de permis et le public, y compris la réception des demandes d'enquête en lien

---

<sup>1</sup> [Politiques et pratiques de gouvernance du CABAMC, partie 1 : Cadre de gouvernance](#)

avec la conduite d'un(e) titulaire de permis. Les personnes peuvent soit déposer une plainte directement, soit commencer par remplir un formulaire de demande de renseignements sur la conduite d'un(e) agent(e) pour déterminer si le (la) registraire peut d'abord répondre à leurs questions ou préoccupations. Si ce n'est pas le cas, l'enquête peut aboutir au dépôt d'une plainte qui sera transmise au Comité d'enquête qui fournira des instructions sur la marche à suivre, mènera une enquête ou rendra une décision.

Le Comité d'enquête fournit des instructions concernant le déroulement des enquêtes. Si le Comité décide qu'il existe des preuves d'incompétence ou d'inconduite professionnelle, il doit transmettre l'affaire au Comité de discipline. Dans le cas contraire, le Comité peut statuer sur la plainte dans le respect de la Loi, du Règlement administratif et de ses politiques.

## Rôle du Comité d'enquête

Constitué en vertu de l'article 21(1) de la Loi, le Comité d'enquête soutient le Conseil d'administration dans son mandat de réglementation professionnelle et de protection du public en s'acquittant des responsabilités qui lui sont confiées en vertu des articles 37 à 50 de la Loi, du Règlement et des politiques du Comité d'enquête.

## Responsabilités

Les responsabilités suivantes incombent au Comité d'enquête :

- a. soutenir la prestation éthique et compétente de services de brevets et de marques de commerce par les titulaires de permis;
- b. donner suite aux plaintes qui lui sont transmises par le (la) registraire et aux situations irrégulières que le Comité décèle;
- c. examiner les plaintes rejetées par le (la) registraire à la demande des plaignant(e)s;
- d. mener ou guider les enquêtes déclenchées par les plaintes pour inconduite professionnelle ou incompétence, et rendre des décisions conformément aux objectifs, normes et principes réglementaires, et aux politiques du Comité d'enquête;
- e. formuler des recommandations et des commentaires concernant des modifications à apporter au Règlement administratif, et mettre en œuvre les politiques et procédures pour soutenir une procédure de plainte basée sur l'efficacité, l'efficacité, l'équité, la transparence et la responsabilité.

## Composition du Comité

Le Comité dans son ensemble doit posséder les compétences, les connaissances, les qualités et l'expérience nécessaires pour remplir ses obligations dans l'intérêt public. Conformément à la Loi sur le CABAMC, la plupart des membres du Comité ne sont pas titulaires d'un permis, ce qui permet d'assurer la participation directe du public aux travaux du Collège qui sont menés dans l'intérêt public. Les membres du Comité possèdent des connaissances et de l'expérience relativement aux professions d'agent(e)s de brevets et d'agent(e)s de marques de commerce et à la profession juridique. Ces personnes sont également en mesure d'exprimer leur point de vue à titre de membres du public, que le Collège a pour mission de protéger.

L'ensemble des membres du Comité ont l'obligation de suivre une formation préalable obligatoire. Au cours de leur mandat, ces personnes sont également tenues de participer aux activités de formation continue jugées utiles par le (la) président(e) et le (la) registraire.

Le (la) président(e) du Comité peut exiger le suivi d'une formation particulière supplémentaire.

## Connaissances, compétences, qualités et expérience particulières

La matrice des compétences ci-dessous est utilisée pour :

- i. définir l'expérience, les connaissances, les compétences et les qualités particulières exigées des membres du Comité d'enquête et du Comité dans son ensemble;
- ii. faciliter les nominations qui permettront de combler les lacunes en matière de connaissances, de compétences, de qualités et d'expérience requises; et
- iii. contribuer à recenser les besoins en formation et en perfectionnement professionnel de façon continue.

L'ensemble des membres doit démontrer/posséder :

Le Collège s'est engagé à respecter les principes fondamentaux d'équité, de diversité et d'inclusion, qui se reflètent dans la composition des comités et le niveau de sensibilité culturelle attendu des membres des comités.

Connaissances	Compétences
Loi sur le CABAMC; objectifs, normes et principes réglementaires	Communication orale efficace
Loi sur les brevets et règles en la matière; pratiques du Bureau des brevets, y compris le Manuel d'examen des brevets et les énoncés de pratique sur les brevets; l'exercice de la profession d'agent(e) de brevets	Communication écrite efficace, y compris la rédaction de décisions motivées
Loi et règlement sur les marques de commerce; pratiques du Bureau des marques de commerce, y compris le Manuel d'examen des marques de commerce et les énoncés de pratique sur les marques de commerce; et l'exercice de la profession d'agent(e) de marques de commerce	Prises de décisions collectives et efficaces et rédaction conforme aux politiques du Comité
Règlement sur le CABAMC, articles 12 à 15	Gestion des conflits
Règlement administratif du CABAMC, partie 6	Souci du détail
Code de déontologie du CABAMC	Organisation et gestion du temps
Politiques et procédures du Comité d'enquête	Pratique et gestion des affaires
Principes du droit administratif, y compris l'équité et la justice naturelle	Enquêtes et évaluation des preuves factuelles
Valeurs, droits reconnus par la Charte, droits de la personne	Tenue d'entrevues
Justice réparatrice et principes s'appuyant sur le	Compétences culturelles <sup>3</sup>

<sup>3</sup> Le terme « compétences culturelles » fait référence à la capacité de comprendre les personnes de cultures différentes et de communiquer et d'interagir efficacement avec celles-ci; d'avoir conscience des conséquences néfastes des pensées et des comportements discriminatoires sur l'interaction humaine; d'acquérir et de mettre en œuvre les compétences nécessaires

mode substitutif de résolution des différends <sup>2</sup>	
Principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accès à la justice <sup>4</sup>	Connaissance des technologies utilisées dans le cadre des activités du Comité
Aptitude à exercer, capacité et répercussions de la santé sur l'exercice de la profession <sup>5</sup>	

Expérience	Qualités
Réglementation professionnelle et arbitrage	Écoute active et solides aptitudes pour la communication
Procédures de la Cour fédérale et des tribunaux administratifs	Équité, impartialité et ouverture d'esprit
Lois en matière de secret professionnel et de protection de la vie privée	Courtoisie, respect et patience
Droit administratif <sup>6</sup>	Respect de la confidentialité et discrétion
Services d'agent(e)s de brevets	Sens des responsabilités (accepter l'entière responsabilité des décisions prises)
Services d'agent(e) de marques de commerce	Sens de l'éthique
Service communautaire et gestion des bénévoles	Solide éthique de travail
Affaires et innovation	Professionnalisme et courtoisie
Expérience dans divers environnements de travail, y compris au sein d'une entreprise, à titre individuel, dans de petites et grandes entreprises	Respect incité à ses pairs

Approbation : 19 juillet 2021

Révision : 10 décembre 2025

pour atténuer les conséquences de ces influences afin de contribuer à la poursuite de la justice. (Rose Voyvodic, « *Lawyers Meet the Social Context: Understanding Cultural Competence* » The Canadian Bar Review, vol. 84, n° 3, [2006], p. 564.)

<sup>2</sup> La « justice réparatrice » et le mode substitutif de résolution des différends sont axés sur : la résolution précoce et informelle; la gestion efficace des conflits; la compréhension du contexte; la détermination et la réparation des préjudices réels; la responsabilisation; la proactivité, l'application de principes et l'adaptation aux situations plutôt que sur l'application de sanctions; l'évitement de la méthode axée sur la dénonciation, le blâme et la honte; et la recherche de solutions collaboratives.

<sup>4</sup> Les « principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accès à la justice » sont étroitement liés aux compétences culturelles et comprennent les connaissances, l'expérience et les compétences nécessaires pour contribuer activement à la lutte contre la discrimination individuelle et systémique et la prévention de cette discrimination, pour cultiver des attitudes adaptées sur le plan des différences culturelles et pour garantir que les processus du Collège sont ouverts et accessibles à tous.

<sup>5</sup> L'« aptitude à exercer » englobe la connaissance et la conscience d'une série de facteurs susceptibles d'avoir des répercussions sur la capacité d'un(e) titulaire de permis à fournir des services de manière compétente et éthique, y compris un état physique, mental ou émotionnel ou une dépendance, ainsi que les moyens les plus efficaces de reconnaître et de traiter ces situations en vue d'assurer la protection du public.

<sup>6</sup> Le « droit administratif » englobe notamment les principes d'équité, de justice naturelle, d'efficacité et de transparence ainsi que les quatre droits fondamentaux suivants des titulaires de permis : droit de connaître les faits qui leur sont reprochés et d'y répondre; droit à une décision impartiale; droit de s'attendre à ce que ce soit les personnes qui entendent la plainte qui rendent la décision; et droit à une décision dûment motivée (Curriculum national de formation des arbitres de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada).