

## ORDRE DU JOUR

226<sup>e</sup> RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

24 mai 2024 | 8 h 30 à 16 h 30 HE

Réunion hybride : Fort Garry, Winnipeg (Manitoba) | Zoom

Documents de référence : [Manuel des politiques du conseil](#) | [Règlement administratif](#) | [Profil des risques](#) | [Plan stratégique](#)

<b>1. Ouverture</b>
<p><b>1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour</b> – N. Hill (pages 1 à 5) <i>QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente soit autorisé à modifier, au besoin, l'ordre des discussions.</i></p>
<p><b>1.2 Déclaration de conflit d'intérêts</b> (pages 6 à 8)</p>
<p><b>1.3 Examen de la réunion précédente du conseil</b> – N. Hill (pages 9 à 11)</p> <p>a) Liste des mesures de suivi b) Liste de présence des membres du conseil</p>
<b>2. Rapports de la direction</b>
<p><b>2.1 Rapport de la présidente</b> – N. Hill (compte rendu verbal)</p>
<p><b>2.2 Rapport du chef de la direction</b> – G. McDonald (compte rendu verbal)</p>
<p><b>2.3 Rapport sur le Plan stratégique 2022-2024</b> – G. McDonald</p> <p>a) Rapport intermédiaire de rendement stratégique au conseil - T1 – (pages 12 à 25) b) PS1.1 Avenir de l'agrément en génie (diapositives)</p>
<p><b>2.4 Rapport du Groupe des chefs de la direction</b> – P. Mann (diapositives)</p>
<p><b>2.5 Rapport du Groupe des présidents</b> – K. Atamanchuk (diapositives)</p>
<b>3. Ordre du jour de consentement</b>
<p>Les membres du conseil peuvent demander qu'un point de l'ordre du jour de consentement soit retiré pour débat et délibération. <i>QUE les points 3.1 à 3.5 de l'ordre du jour de consentement soient approuvés.</i></p>
<p><b>3.1 Approbation des procès-verbaux</b> (pages 26 à 37)</p> <p>a) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 1<sup>er</sup> mars 2024 soit approuvé.</i> b) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 3 avril 2024 soit approuvé.</i></p>
<p><b>3.2 Liste des organisations partenaires</b> (pages 38 à 51)</p>
<p><b>3.3 Le point sur le Défi 50-30</b> (pages 52 à 55)</p>
<p><b>3.4 Nominations au BCAPG</b> (pages 56 à 58) <i>QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2027 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Adel Omar Dahmane, représentant du Québec (nouveau membre)</i></li> <li>• <i>Aparna Verma, représentant du Nord (nouveau membre)</i></li> <li>• <i>Morteza Esfehani, membre hors cadre (nouveau membre)</i></li> <li>• <i>Marie-Isabelle Farinas, membre hors cadre (nouvelle membre)</i></li> <li>• <i>James (Jim) K. W. Lee, membre hors cadre (deuxième mandat)</i></li> <li>• <i>Christine Moresoli, membre hors cadre (nouvelle membre)</i></li> <li>• <i>Ramesh Subramanian, représentant de l'Ontario (troisième mandat)</i></li> </ul>

	<p><b>3.5 Nominations au BCCAG</b> (pages 59 à 61)  <i>QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2027 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>John Diiwu, membre hors cadre (nouveau membre)</i></li> <li>• <i>Rishi Gupta, représentant de la Colombie-Britannique (nouveau membre)</i></li> <li>• <i>Kamran Behdinin, membre hors cadre (deuxième mandat)</i></li> <li>• <i>Marcie Cochrane, membre hors cadre (deuxième mandat)</i></li> </ul>		
<b>4.</b>	<b>Affaires/décisions du conseil</b>		
	<b>4.1 Registre des risques / profil de risques de l'organisation</b> – D. Nedohin-Macek (pages 62-97)		
	<b>4.2 Rapport du BCCAG</b> – F. Collins (diapositives)		
	<p><b>4.3 Produits du BCCAG</b> – F. Collins  <i>QUE le conseil approuve les produits suivants, sur recommandation du BCCAG :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Nouveau guide public du BCCAG sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles</i> (pages 98 à 123)</li> <li>b) <i>Version révisée du Guide public du BCCAG sur le code de déontologie</i> (pages 124 à 148)</li> <li>c) <i>Version révisée du Guide public du BCCAG sur les conflits d'intérêts</i> (pages 149 à 183)</li> </ol>		
	<b>4.4 Rapport du Comité sur la gouvernance</b> – A. Anderson (diapositives)		
	<p><b>4.5 Révision de politiques du conseil</b> – A. Anderson (pages 184 à 214)  <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>approuve les politiques révisées suivantes :</i> <table border="0" style="width: 100%; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)</i></li> <li>ii. <i>6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)</i></li> </ol> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> <li>iii. <i>7.3, Relations du conseil avec Doyennes et doyens d'Ingénierie Canada (DDIC)</i></li> <li>iv. <i>7.11, Consultations</i></li> </ol> </td> </tr> </table> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)</i></li> <li>ii. <i>6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>iii. <i>7.3, Relations du conseil avec Doyennes et doyens d'Ingénierie Canada (DDIC)</i></li> <li>iv. <i>7.11, Consultations</i></li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)</i></li> <li>ii. <i>6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>iii. <i>7.3, Relations du conseil avec Doyennes et doyens d'Ingénierie Canada (DDIC)</i></li> <li>iv. <i>7.11, Consultations</i></li> </ol>		
	<b>4.6 Rapport du Comité RH</b> – A. Arenja (diapositives)		
	<p><b>4.7 Fin du mandat du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction</b> – A. Arenja (pages 215 à 219)  <i>QUE le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction 2023-2024 soit dissous, avec remerciements.</i></p>		
	<b>4.8 Comité FAGR</b> – D. Nedohin-Macek (diapositives)		
	<b>4.9 Rapport du BCAPG</b> – P. Cyrus (diapositives)		
	<b>4.10 Champion 30 en 30 du conseil</b> – T. Joseph (diapositives)		
<b>5.</b>	<b>Comptes rendus annuels des parties intéressées</b>		
	<b>5.1 Doyennes et doyens d'ingénierie Canada</b> – M. Wells (diapositives)		
	<b>5.2 Fédération canadienne étudiante de génie</b> – J. Grasley (diapositives)		
<b>6.</b>	<b>Élections et nominations</b>		
	<b>6.1 Élection du président élu</b> – K. Baig (pages 220 à 221)		
	<p><b>6.2 Nomination du Comité des ressources humaines 2024-2025</b> – A. Arenja (pages 222 à 223)  <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité RH, nomme les administrateurs suivants au Comité RH 2024-2025 :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Ann English</i></li> <li>b) <i>Arjan Arenja</i></li> <li>c) <i>Darlene Spracklin-Reid (administrateur ou administratrice substitut, au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de président élu ou présidente élue)</i></li> </ol>		

	<p><b>6.3 Nomination d'un administrateur ou d'une administratrice du BCAPG</b> – A. Arenja (pages 224 à 225)  <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité des ressources humaines, nomme Lisa Doig au BCAPG pour un mandat de deux ans commençant le 25 mai 2024 et se terminant lors de la réunion du conseil du 22 juin 2026.</i></p>					
<b>7.</b>	<p><b>Discussion générative</b> – N. Hill (pages 226 à 229)</p> <p>Nouvelles tendances dans le domaine de la réglementation</p>					
<b>8.</b>	<p><b>Prochaines réunions</b></p> <p><b>Réunions du conseil</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> <li>• 10 octobre 2024 (Ottawa, ON)</li> <li>• 9 décembre 2024 (réunion virtuelle)</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 février 2025 (Ottawa, ON)</li> <li>• 2 avril 2025 (réunion virtuelle)</li> <li>• 23 mai 2025 (Vancouver, BC)</li> </ul> </td> </tr> </table> <p><b>Réunions des comités et des groupes de travail 2023-2024</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité RH : 25 mai 2024 (Winnipeg, Manitoba)</li> <li>• Tous les comités et groupes de travail de 2023-2024 : 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> <li>• 10 octobre 2024 (Ottawa, ON)</li> <li>• 9 décembre 2024 (réunion virtuelle)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 février 2025 (Ottawa, ON)</li> <li>• 2 avril 2025 (réunion virtuelle)</li> <li>• 23 mai 2025 (Vancouver, BC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité RH : 25 mai 2024 (Winnipeg, Manitoba)</li> <li>• Tous les comités et groupes de travail de 2023-2024 : 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> <li>• 10 octobre 2024 (Ottawa, ON)</li> <li>• 9 décembre 2024 (réunion virtuelle)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 février 2025 (Ottawa, ON)</li> <li>• 2 avril 2025 (réunion virtuelle)</li> <li>• 23 mai 2025 (Vancouver, BC)</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité RH : 25 mai 2024 (Winnipeg, Manitoba)</li> <li>• Tous les comités et groupes de travail de 2023-2024 : 17 juin 2024 (Osoyoos, BC)</li> </ul>						
<b>9.</b>	<p><b>Séances à huis clos</b></p> <p><b>9.1 Administrateurs et administratrices du conseil et subordonnés directs</b>  <i>QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada, les présidents du BCAPG et du BCCAG et le secrétaire général.</i></p> <p><b>9.2 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs, Conseiller du Groupe des chefs de la direction et membres du personnel</b>  <i>QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada, les présidents du BCAPG et du BCCAG, le Conseiller du Groupe des chefs de la direction auprès du conseil, le secrétaire général, la gestionnaire, Gouvernance et Services aux conseil, le directeur des finances et la gestionnaire, Services aux membres.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport annuel sur les programmes d'affinité – G. McDonald (documents d'appui envoyés séparément).</li> </ul> <p><b>9.3 Administrateurs et administratrices et chef de la direction</b>  <i>QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil et le chef de la direction d'Ingénieurs Canada.</i></p> <p><b>9.4 Administrateurs et administratrices seulement</b>  <i>QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport sur le sondage d'évaluation du conseil et de ses administrateurs et administratrices</li> <li>• Évaluation de la réunion</li> </ul>					
<b>10.</b>	<p><b>Clôture</b> (motion non requise si toutes les questions ont été traitées)</p>					

# Document d'appui au conseil d'administration

## Normes régissant les réunions

Participation virtuelle :

- Les membres du conseil et les subordonnés directs sont priés de « se joindre » à la réunion quelques minutes à l'avance pour tester leurs connexions audio et vidéo et sont invités à contacter [Boardsupport@engineerscanada.ca](mailto:Boardsupport@engineerscanada.ca) à l'avance s'ils prévoient des problèmes de connexion ou technologiques.
- Afin d'accroître l'engagement et la participation à la réunion, les membres du conseil et les subordonnés directs sont priés d'ouvrir leur caméra lorsque cela est possible. Tous les participants ont la possibilité de fermer leur micro lorsqu'ils se joignent à la réunion. Nous leur demandons de le faire lorsqu'ils ne parlent pas afin de réduire le bruit de fond. Un organisateur peut mettre un participant en sourdine s'il y a une réaction acoustique sur la ligne.
- Durant les pauses, les participants sont priés de fermer leur micro et d'éteindre leur caméra, au lieu de quitter la réunion. Cela permettra de réduire les problèmes techniques et les perturbations lors d'une reconnexion.
- La fonction « Lever la main » ne doit être utilisée que si un participant souhaite poser des questions ou faire des commentaires après les présentations ou pendant le débat. Selon la version de Zoom utilisée, le bouton « Lever la main » se trouve sous « Réactions » ou « Participants ». S'ils ne trouvent pas le bouton, les participants devraient le signaler en utilisant la fonction Clavardage (Chat).
- Si un participant souhaite prendre la parole et qu'il n'a pas été invité à le faire ou qu'il ne peut pas utiliser la fonction « Lever la main », il devrait ouvrir son micro et se nommer, et obtenir la permission du président avant de parler.
- La fonction « Clavardage », qui sera surveillée par du personnel audiovisuel hors site, sert uniquement à signaler des problèmes techniques. Les questions non techniques ne recevront pas de réponse pendant la réunion.

Pour que la réunion se déroule avec équité et dans un délai raisonnable :

1. Pour toutes les motions, le président de la séance comptera d'abord les votes défavorables et les abstentions. Les administrateurs n'ayant pas déclaré de vote contre ou d'abstention sont considérés comme favorables à la motion. S'ils ne peuvent prendre la parole pendant la motion pour quelque raison que ce soit et qu'ils estiment que leur opinion n'a pas été entendue, les administrateurs devraient lever la main ou utiliser la boîte de clavardage pour demander une assistance technique.
2. Le « polissage » du texte des motions doit être évité autant que possible afin que la réunion puisse se dérouler rondement. Si une motion proposée et la décision qui en découle sont comprises, le conseil devrait passer à une discussion sur la proposition et ne pas se concentrer sur la mise au point du texte.
3. Les participants sont priés de limiter leur temps de parole à un maximum de deux (2) minutes à la fois (un chronomètre sera projeté sur l'écran) et seront limités à deux (2) occasions de s'exprimer sur une même question ou motion. La possibilité de prendre la parole une seconde fois n'est accordée que si tous les participants ont eu la possibilité de s'exprimer. Le président se réserve le droit de donner des occasions supplémentaires de s'exprimer, si nécessaire.
4. Il est fortement déconseillé de reformuler ou de répéter le même point de vue.

5. Dans l'environnement virtuel où ils ne peuvent pas manifester leur accord par un signe de tête, les participants sont encouragés à utiliser les boutons « Réactions » pour indiquer leur appui informel aux déclarations des autres. Le maintien d'un environnement sûr et respectueux est encouragé en tout temps.
6. À l'ouverture de la réunion, le président annoncera quelle personne surveillera les mains levées. Le président s'efforcera de veiller à ce que toute personne ayant levé la main soit entendue.

## Document d'appui au conseil d'administration

### Conflit d'intérêts

Les membres du conseil et les membres des comités du conseil sont tenus de toujours cerner et signaler les conflits d'intérêts réels, potentiels et perçus. Ces obligations sont énoncées dans la jurisprudence et codifiées dans la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (Loi BNL).

Bien que la notion de conflit d'intérêts ne soit pas définie expressément dans la Loi BNL, elle s'entend généralement de la manière suivante :

- a) Une situation où, en raison de ses intérêts personnels,
- b) ou en raison des intérêts personnels d'un ami proche, d'un membre de sa famille, d'un associé, d'une entreprise ou d'un partenariat dans lequel elle détient une participation notable, ou d'un individu envers qui elle doit s'acquitter d'une obligation, une personne est influencée dans ses décisions et biaisée dans sa capacité
  - i. à agir dans l'intérêt supérieur de la société,
  - ii. ou à représenter la société équitablement, avec impartialité et sans parti pris.

Il y a conflit d'intérêts lorsque la décision d'un administrateur pourrait être influencée ou pourrait donner l'impression de l'avoir été. *L'influence n'est pas forcément réelle*. Que les administrateurs soient en situation de conflit d'intérêts réels, qu'ils en donnent l'impression ou qu'il y ait tout simplement possibilité de conflit d'intérêts, ils sont tenus de divulguer le conflit d'intérêts au Conseil<sup>1</sup> ou aux membres<sup>2</sup> lorsque ces derniers doivent se prononcer sur la question en cause, et ils doivent s'abstenir de voter sur ladite question.

### Traitement des conflits d'intérêts

Les administrateurs peuvent recourir à la liste de contrôle ci-dessous lorsqu'ils pensent être en situation de conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel.

#### Étape 1 – Cerner le sujet ou la question à l'étude et la situation de conflit potentiel qui est la vôtre.

Exemple : Le conseil est saisi d'une question dont il doit discuter et pour laquelle il doit prendre une décision susceptible d'entraîner un litige entre Ingénieurs Canada et l'organisme de réglementation du génie qui vous a octroyé un permis d'exercice. Vous n'êtes pas automatiquement en situation de conflit d'intérêts – cela dépendra de la situation personnelle de chaque administrateur.

#### Étape 2 – Évaluez s'il y a conflit d'intérêts ou pas.

Les questions ci-dessous vous aideront à déterminer si vous êtes en situation de conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel :

- Est-ce qu'une personne associée à moi, ou moi-même, serait avantagé ou désavantagé par la décision ou la mesure que j'avancerais?

<sup>1</sup> Paragraphes 141(1) et (2) de la Loi BNL

<sup>2</sup> Alinéa 141(9)a) de la Loi BNL

- Est-ce que je pourrais en tirer ultérieurement des avantages qui pourraient mettre en doute mon objectivité?
- Est-ce que j'entretiens, ou ai-je déjà entretenu une relation personnelle, professionnelle ou financière, ou conclu une association d'une quelconque importance, avec une partie intéressée?
- Est-ce que ma réputation, ou celle d'un ami ou d'un associé, serait renforcée ou entachée par la décision ou la mesure avancée?
- Est-ce qu'un ami, un associé ou moi-même en sortirait gagnant ou perdant d'une manière ou d'une autre?
- Est-ce que, en raison de mes opinions personnelles ou professionnelles, ou de certains partis pris, je pourrais raisonnablement laisser penser que je ne devrais pas me prononcer sur cette question?
- Ai-je fait des promesses au sujet de cette question ou me suis-je engagé dans un sens ou un autre quant à son issue?
- Est-ce que quelqu'un qui aurait quelque chose à perdre ou à gagner dans cette décision ou cette mesure m'a déjà accordé un avantage quelconque ou une marque d'hospitalité?
- Est-ce que je suis membre d'une association, d'un club ou d'une organisation professionnelle, ou est-ce que j'entretiens des liens quelconques avec des organisations ou des personnes qui seraient avantagées ou désavantagées par la décision ou la mesure que j'avancerais?
- Est-ce que cette situation pourrait avoir une influence sur mes perspectives d'emplois, abstraction faite de mes fonctions actuelles?
- Y aurait-il d'autres avantages ou d'autres facteurs qui pourraient faire planer un doute quant à mon objectivité?
- Est-ce que je crois fermement en ma capacité d'agir en toute impartialité et dans l'intérêt supérieur d'Ingénieurs Canada?

Comment est-ce que la situation pourrait être perçue par autrui?

- Comment est-ce qu'un citoyen honnête évaluerait cette situation?
- Est-ce que le fait que je me prononce sur cette question pourrait jeter le doute sur mon intégrité et sur l'intégrité d'Ingénieurs Canada?
- Si quelqu'un d'autre agissait de la sorte, est-ce que je le soupçonnerais d'être en conflit d'intérêts?
- Si je participais à l'adoption de cette mesure ou à cette décision, serais-je heureux que mes collègues et le public découvrent les implications que cela a pour moi?
- Comment me sentirais-je si mes agissements étaient dénoncés dans les médias?

### **Étape 3 – Est-ce que le moment est venu de divulguer le conflit d'intérêts?**

Si, après examen, vous en arrivez à la conclusion que votre situation vous place en conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou pourrait raisonnablement laisser penser que vous êtes en conflit d'intérêts, le moment est venu de le divulguer. Les administrateurs qui veulent signaler un conflit d'intérêts doivent le faire dès que le contrat ou la transaction en question font l'objet d'une discussion autour de la table du conseil. Ils doivent demander que leur déclaration figure expressément dans le procès-verbal de la réunion<sup>3</sup>.

Il faut divulguer la nature et l'étendue de l'intérêt que vous avez dans le contrat ou la transaction (ou le projet de contrat ou de transaction)<sup>4</sup>. Le peu de jurisprudence traitant de la nature et de la portée des

<sup>3</sup> Paragraphes 141(1) de la Loi BNL

<sup>4</sup> Paragraphe 141(1) et alinéa 141(9)b) de la Loi BNL



éléments qui doivent être divulgués en cas de conflit d'intérêts du membre d'un conseil semble indiquer que les autres administrateurs sont en droit de connaître les tenants et aboutissants de la situation (notamment, la nature de l'intérêt et son étendue)<sup>5</sup>. Il est rarement suffisant de simplement déclarer que vous êtes en conflit d'intérêts.

#### **Étape 4 – Et après?**

À moins de rares exceptions, en règle générale, l'administrateur en situation de conflit d'intérêts ne pourra pas voter pour approuver ou refuser un projet de contrat ou de transaction, et ce, même lorsqu'il a divulgué son intérêt en bonne et due forme<sup>6</sup>. De plus, comme le veut la pratique exemplaire, il devrait quitter la pièce et ne pas participer à l'essentiel de la réunion du conseil.

---

<sup>5</sup> *Gray v. New Augarita Porcupine Mines Ltd.*, 1952 CarswellOnt 412 (Comité judiciaire du Conseil privé du Royaume-Uni).

<sup>6</sup> Paragraphe 141(5) de la Loi BNL

## Registre des mesures de suivi du conseil d'Ingénieurs Canada

	Date de la réunion	Mesure	Responsable	Échéance	État
1.	4 décembre 2023	N. Hill et A. Arenja discuteront des mesures de rendement du plan stratégique avec le Groupe de travail sur la planification stratégique et le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction, respectivement.	Présidente d'Ingénieurs Canada	18 juin 2024	En cours – Tel qu'indiqué au point 4.7 de l'ordre du jour, les travaux du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction étant terminés, cette mesure deviendra la responsabilité du Comité RH. En cours – Le conseil discutera des mesures de réussite du Plan stratégique 2025-2029 lors de son atelier de juin 2024.
2.	1er mars 2024	La présidente fournira une rétroaction aux administrateurs et administratrices qui ont proposé des sujets pour la discussion générative.	Présidente	Aucune échéance n'a été établie	Terminé
3.	1 <sup>er</sup> mars 2024	L'ébauche actuelle de l' <i>Énoncé national de collaboration</i> sera distribuée au conseil pour information.	Personnel	Aucune échéance n'a été établie	Terminé – G. McDonald a distribué l'ébauche de l'Énoncé au conseil le 1 <sup>er</sup> mars 2024.
4.	1 <sup>er</sup> mars 2024	Le Comité sur la gouvernance envisagera un plan pour établir des lignes directrices sur les partenariats externes qui remplaceront la Politique du conseil 7.4, <i>Partenariats avec d'autres organismes</i> .	Président du Comité sur la gouvernance	24 mai 2024	Terminé – Lors de sa réunion du 7 mars, le Comité sur la gouvernance a discuté de l'élaboration d'une politique de rechange. Il a été noté qu'il faudra inclure cela dans le plan de travail du Comité sur la gouvernance pour 2024-2025.
5.	1 <sup>er</sup> mars 2024	Dans le cadre de son plan de travail 2024-2025, le Comité RH envisagera pour le nouveau chef de la direction des objectifs élargis liés au plan stratégique.	Président du Comité RH	25 mai 2024	Terminé – Le plan de travail sera présenté au Comité RH lors de sa réunion du 25 mai 2024

	<b>Date de la réunion</b>	<b>Mesure</b>	<b>Responsable</b>	<b>Échéance</b>	<b>État</b>
6.	1 <sup>er</sup> mars 2024	Le président du BCAPG confirmera auprès du personnel qu'une stratégie d'évaluation a été élaborée pour Tandem.	Président du BCAPG	Aucune échéance n'a été établie	Terminé
7.	1 <sup>er</sup> mars 2024	Les membres du personnel redistribueront au conseil les renseignements sur l'inscription à la Conférence 30 en 30 de 2024, avec le bloc-signature 30 en 30 qui peut être ajouté aux signatures de courriel des administrateurs et administratrices.	Personnel	Aucune échéance n'a été établie	Terminé – Distribués le 12 mars 2024.
8.	1 <sup>er</sup> mars 2024	Les membres du personnel mettront à jour les liens inclus dans les diapositives distribuées à l'avance.	Personnel	Aucune échéance n'a été établie	Terminé
9.	1 <sup>er</sup> mars 2024	La présidente présentera un compte rendu au Groupe des chefs de la direction concernant le point 7.2 à l'ordre du jour.	Présidente	Aucune échéance n'a été établie	Terminé – Inclus dans l'ordre du jour de la réunion du Groupe des chefs de la direction du 23 mai 2024

Dernière mise à jour : 10 mai 2024		Alison Anderson	Arian Arehija	Natasha Avitia	Kathy Baskig	Ernie Barber	Heather Kennedy	Sophie Larivière-Montina	Christian Bealuni	Tim Kirby	Merellisa Melcomba	Geoff Connolly	Cryssa Cumming	Ann English	Nancy Hill	Sudhir Jha	Tim Joseph	Dawn Netchin-Macak	Marta Rose	Daniene Spacklin-Roid	Marisa Stenling	Nicolas Turgeon	John Van der Put	Mike Winch
<b>Réunions du conseil</b>																								
19 juin, hybride (Niagara-on-the-lake, ON)	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 octobre, (Ottawa, ON)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 décembre, virtuel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1 mars, (Ottawa, ON)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 avril, virtuel	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Formation 4 Seasons</b>																								
Accès continu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>BCAPG</b>																								
15-16 septembre, Edmonton, AB				✓					✓					✓	✓			✓						
9-10 février, Ottawa, ON				✓											✓			✓						
13 avril, Virtuel				✓											✗			✓						
<b>BCCAG</b>																								
18 juillet, Virtuel									✓						✓			✓			✓		✓	
17-18 septembre, hybride, Edmonton, AB									✓					✓	✓			✓			✓		✓	
30 janvier, Virtuel									✓					✓	✓			✓			✓		✓	
6 avril, Ottawa, ON									✓					✓	✗			✓			✓		✓	
<b>Comité FAGR</b>																								
19 juin, hybride (Niagara-on-the-Lake, ON)								✓		✓							✓					✓		
11 août, virtuel								✓		✓							✓					✓		
17 octobre, virtuel								✓		✓							✓	✓				✓		
13 décembre, virtuel								✓		✓							✓					✓		
26 février, virtuel								✓		✗							✓	✓				✓		
8 mars, virtuel								✓		✗							✓					✓		
9 mai, virtuel								✓									✓					✓		
<b>Comité sur la gouvernance</b>																								
19 juin, hybride (Niagara-on-the-Lake, ON)	✓				✓	✓	✓				✓													
20 septembre, virtuel	✓				✓	✗	✓				✓													
15 novembre, virtuel	✓				✓	✓	✓				✓							✓						
7 mars, virtuel	✗				✓	✓	✗				✓							✓						
<b>Comité RH</b>																								
27 mai, hybride (Halifax, NS)		✓		✓									✓	✓										✓
7 septembre, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
1 novembre, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
23 novembre, virtuel		✓		✓									✓	✓				✓						✓
14 décembre, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
1 mars, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
8, avril, virtuel		✓		✗									✓	✓										✓
<b>Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction</b>																								
23 novembre, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
20 décembre, virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
18 janvier, Virtuel		✓		✓									✓	✓										✓
30 janvier, Virtuel		✓		✓									✓	✓										✗
<b>Groupe de travail sur la Collaboration</b>																								
19 juin, hybride (Niagara-on-the-Lake, ON)								✓				✓	✓									✓		
20 juillet, virtuel				✗								✓	✓									✓		
31 août, virtuel				✓				✗				✓	✓									✗		
4 octobre, Ottawa, ON				✓				✓				✓	✓											
16 novembre, virtuel				✓				✓				✗	✓											✓
12 décembre, virtuel				✗				✓				✓	✓											✓
6 février, virtuel				✗				✓				✓	✓											✓
15, mars, virtuel				✓				✓				✓	✓									✗		
<b>Groupe de travail sur le Plan stratégique</b>																								
23 août, virtuel				✗									✓					✓	✓				✓	✓
4 octobre, virtuel				✗									✓					✓	✓				✓	✓
20 décembre, virtuel				✗									✓					✓	✗				✓	✓
22 janvier, virtuel				✗									✓					✓	✓				✓	✓

Présence obligatoire	✓
Présence non obligatoire	✓
Présence pour une partie de la réunion	✓
Présence obligatoire, s'est excusé.e	✗
Non applicable	-

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

<b>Rapport de rendement intermédiaire au conseil – TR1</b>		<b>2.3</b>
Objet :	Fournir un rapport intermédiaire sur les progrès réalisés dans l'exécution du Plan stratégique 2022-2024	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilité du conseil : Fournir une orientation stratégique à Ingénieurs Canada grâce à un suivi de la mise en œuvre du Plan stratégique.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

### Contexte

- Le Plan stratégique 2022-2024, ses objectifs et ses résultats découlent d'une vaste consultation menée auprès des organismes de réglementation; ils ont été approuvés par les membres en mai 2021.
- Le nouveau modèle de rapport stratégique a été soumis au Comité sur la gouvernance et approuvé par celui-ci en mars 2021.
- Les mesures de rendement ont été approuvées par le conseil lors de son atelier stratégique de juin 2021.
- Ce rapport de rendement intermédiaire couvre le premier trimestre de 2024 (c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2024).
- Le rapport met l'accent sur la réalisation des objectifs établis dans le Plan stratégique 2022-2024.
- Les résultats ciblés dans le Plan stratégique 2022-2024 seront évalués à la fin du plan stratégique.

### Rapport de situation

- Toutes les priorités stratégiques sont en bonne voie pour être achevées en 2024.

### Prochaines étapes

- Le conseil recevra une mise à jour trimestrielle avec la mise à jour du TR2 qui lui sera fournie en octobre 2024.

### Annexe

- **Annexe 1** : Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR1 de 2024

## Rapport de rendement stratégique intermédiaire : TR1 de 2024

Ce modèle de rapport de rendement stratégique a été examiné et approuvé par le Comité sur la gouvernance en 2021. Les indicateurs ont été approuvés lors de l'[atelier stratégique du conseil](#) de juin 2021. Le rendement est mesuré par rapport au [Plan stratégique 2022-2024](#) qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Légende

	État de la priorité stratégique
Dans l'ensemble, les activités sont en bonne voie d'être exécutées d'ici 2024	
Dans l'ensemble, les activités connaissent certains retards; aucune incidence prévue sur la réalisation de la priorité stratégique d'ici 2024	
Dans l'ensemble, les activités accusent certains retards qui pourraient compromettre la réalisation de la priorité stratégique d'ici 2024	

### Sources d'information

L'information présentée dans ce rapport est tirée des sources suivantes :

Section	Source
<b>Activités planifiées (établies en juin 2021)</b>	<a href="#">Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2021</a>
<b>Rapports trimestriels 2024</b>	Comptes rendus du personnel dans le cadre des rapports trimestriels internes
<b>Notre action</b>	<a href="#">Plan stratégique 2022-2024</a>
<b>Les indices du succès</b>	<a href="#">Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2021</a>
<b>Comment mesurerons-nous le succès en 2024?*</b>	

\*Un résumé des indicateurs, par priorité stratégique, est présenté à la fin de ce rapport

PS1.1, Examiner et valider le but et la portée de l'agrément												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022			2023				2024				
1. Effectuer une analyse comparative du système d'agrément												
2. Rendre compte de l'état de la formation en génie												
3. Chercher à définir une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice												
4. Réexaminer le but de l'agrément												
5. Tracer la voie à suivre												

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Élaborer un rapport d'analyse comparative du système d'agrément	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminé en 2022. Les rapports sont disponibles sur le <a href="#">site web de l'avenir de l'agrément en génie</a>.</li> </ul>
2. Élaborer un rapport de recherche sur l'état de la formation en génie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminé en 2022. Les rapports sont disponibles sur le <a href="#">site web de l'avenir de l'agrément en génie</a>.</li> </ul>
3. Élaborer une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe de travail sur l'exigence de formation a produit un <a href="#">rapport</a> et l'a soumis au comité directeur du projet Avenir de l'agrément en génie (AAG). Ce rapport recommande l'élaboration d'un profil de compétences à spectre complet (PCSC), comprenant 34 compétences réparties en huit domaines et conçues pour couvrir l'ensemble du parcours professionnel de l'ingénieur, depuis les études de premier cycle jusqu'à l'exercice de la profession.</li> <li>16 des 34 compétences du PCSC sont recommandées pour former l'exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice; ces compétences, qui sont censées être acquises au cours de la formation universitaire de l'ingénieur et confirmées à l'étape d'obtention du diplôme, constituent les compétences de base nécessaires pour passer des études de premier cycle à l'exercice de la profession d'ingénieur.</li> <li>Le rapport recense également les écarts entre l'état actuel et l'état souhaité, ainsi que les solutions potentielles pour les combler.</li> <li>Ce contenu servira de base à la séance de conception conjointe de la voie à suivre qui se tiendra en avril. D'autres lacunes et recommandations devront être identifiées.</li> </ul>
4. Élaborer un énoncé fondamental sur le but de l'agrément	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe de travail sur le but de l'agrément a <a href="#">publié un rapport</a> qui recommande une définition révisée du but de l'agrément, comme suit : L'agrément donne l'assurance qu'un programme de génie est conçu et enseigné de façon que ses diplômés satisfassent à [l'exigence de formation]* nécessaires pour obtenir un permis d'exercice du génie au</li> </ul>

	<p>Canada. Le rapport recense également les écarts entre l'état actuel et l'état souhaité, ainsi que les solutions potentielles pour les combler. <i>*Le terme [exigence de formation] est un espace réservé pour le nom des conditions de formation spécifiques déterminées par le groupe de travail sur l'exigence de formation du projet AAG. Une fois qu'elle sera clairement définie, cette exigence devrait correspondre aux attentes des candidats qui ne sont pas diplômés d'un programme agréé par le BCAPG.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce contenu servira de base à la séance de conception conjointe de la voie à suivre qui se tiendra en avril. D'autres lacunes et recommandations devront être identifiées.</li> </ul>
<p><b>5. Tracer la voie à suivre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La séance de conception conjointe de la voie à suivre est prévue pour les 17 et 18 avril. Les participants sont les membres du comité directeur, le groupe consultatif des organismes de réglementation, les comités exécutifs du BCAPG et du BCAPG, ainsi que les membres de DDIC (ou leurs représentants) qui font ou ont fait partie des groupes de travail de l'AAG.</li> <li>• L'objectif de cette séance est de s'appuyer sur les deux rapports susmentionnés pour évaluer les implications de ce qui est recommandé pour <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le but de l'agrément</li> <li>○ L'exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice</li> </ul> </li> <li>• Les participants exploreront les changements potentiels, cerneront les principales lacunes et recommanderont au comité directeur les priorités à prendre en compte dans le rapport sur la voie à suivre.</li> </ul>
<p><b>Résumé de la priorité stratégique</b></p>	
<p><b>Notre action</b></p>	<p>Nous procéderons à un examen approfondi du processus d'agrément et nous nous pencherons sur les pratiques exemplaires en matière de formation des ingénieurs, et nous travaillerons collectivement avec les organismes de réglementation et les parties prenantes pour comprendre s'il y a un désir d'adopter une nouvelle exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, ainsi qu'un nouveau but pour l'agrément. Si tel est le cas, nous réviserons le système d'agrément.</p>
<p><b>Les indices du succès</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Toutes les parties prenantes connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale.</li> <li>Toutes les parties prenantes connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie.</li> <li>Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice.</li> <li>Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément.</li> <li>Ingénieurs Canada, y compris le BCAPG et le BCCAG, ont des directives pour mettre en œuvre des systèmes conformes au but et à l'exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice.</li> </ol>

PS1.2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation											
État : 											
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022			2023			2024				
1. Collaborer avec le personnel des organismes de réglementation pour cerner les obstacles et les possibilités											
2. Préparer un énoncé national de collaboration avec toutes les zones de compétence											
3. Cerner des domaines précis d'harmonisation devant faire l'objet d'une collaboration											

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Collaborer avec le personnel des organismes de réglementation pour cerner les obstacles et les possibilités	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminé en 2022.</li> </ul>
2. Préparer un énoncé national de collaboration avec toutes les zones de compétence	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'énoncé a été approuvé par le conseil d'Ingénieurs Canada au deuxième trimestre et devrait être approuvé par les membres en mai.</li> </ul>
3. Cerner des domaines précis d'harmonisation devant faire l'objet d'une collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des domaines ont été cernés en 2023.</li> <li>Des travaux sont en cours pour achever la mise en œuvre du premier domaine.</li> <li>Le plan stratégique 2025-2029 comprend également de futurs domaines de collaboration en matière de réglementation.</li> </ul>
Résumé de la priorité stratégique	
<b>Notre action</b>	Favoriser la collaboration entre toutes les zones de compétence et la cohérence des exigences, des pratiques et des processus à l'échelle nationale est au cœur de notre mandat. Nous allons travailler avec les organismes de réglementation pour comprendre ce qui favorise et ce qui entrave l'harmonisation et faciliter l'adoption d'un accord national établissant les principes d'une harmonisation pancanadienne et les domaines qu'elle visera.
<b>Les indices du succès</b>	<p>A. Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.</p> <p>B. Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliore les pratiques.</p>

PS1.3 Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Cerner et étudier les nouveaux domaines d'exercice du génie et les domaines se recoupant qui auront une incidence à long terme sur le public												
2. Continuer à travailler avec le gouvernement fédéral pour promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice												

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Cerner et étudier les nouveaux domaines d'exercice du génie et les domaines se recoupant qui auront une incidence à long terme sur le public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une demande de propositions est en cours d'élaboration afin d'engager un entrepreneur pour rédiger un document de recherche sur l'apprentissage machine et la science des données et ses liens avec le génie.</li> <li>• Un groupe consultatif a été créé pour éclairer le contenu.</li> <li>• Le document final devrait être achevé d'ici la fin de l'année 2024.</li> </ul>
2. Continuer à travailler avec le gouvernement fédéral pour promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs Canada a continué de promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice au moyen d'énoncés de principe nationaux déjà publiés.</li> </ul>
<b>Résultats et réussites</b>	
<b>Notre action</b>	Les progrès technologiques évoluent beaucoup plus rapidement que les changements législatifs et les ingénieurs qui travaillent dans de nouveaux domaines d'exercice du génie peuvent ne pas comprendre pleinement ou ne pas prendre totalement en compte les impacts et les obligations professionnelles et éthiques à long terme. Nous fournirons aux organismes de réglementation de l'information sur les répercussions à long terme de l'exercice du génie dans de nouveaux domaines, ainsi qu'un cadre pour l'évaluation des obligations professionnelles et éthiques. De cette façon, les organismes de réglementation pourront renseigner les titulaires de permis sur ces nouveaux domaines d'exercice et réglementer plus efficacement.
<b>Les indices du succès</b>	<p>A. Les organismes de réglementation reçoivent l'information nécessaire pour adapter leurs processus d'admission, d'application de la loi et d'exercice et faire respecter les normes déontologiques encadrant l'exercice de la profession.</p> <p>B. Le gouvernement fédéral est sensibilisé à l'importance du travail des ingénieurs dans les domaines émergents.</p>

PS2.1 Accélérer l'initiative 30 en 30												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Stratégie nationale de recherche												
2. Faciliter la collaboration et l'échange d'information avec les organismes de réglementation												
3. Conférence nationale annuelle 30 en 30												
4. Rapport sur les mesures nationales et régionales												
5. Mobilisation des employeurs												
6. Ressources nationales												

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Stratégie nationale de recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les résultats et les recommandations de la stratégie seront présentés lors de la conférence nationale 30 en 30 au deuxième trimestre.</li> </ul>
2. Faciliter la collaboration et l'échange d'information avec les organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous envoyons une infolettre mensuelle sur 30 en 30 aux organismes de réglementation et au réseau des champions et championnes 30 en 30.</li> <li>Nous fournissons aux organismes de réglementation des comptes rendus sur les recherches et les initiatives d'Ingénieurs Canada (c.-à-d. le guide du BCCAG et la formation sur l'EDI à l'intention des organismes de réglementation)</li> <li>Nous avons parrainé le sommet de la Coalition canadienne des femmes dans les domaines du génie, des sciences, des métiers et de la technologie (CCWESTT)</li> </ul>
3. Conférence nationale annuelle 30 en 30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les inscriptions pour la conférence de 2024 ont été ouvertes et plus de 92 000 \$ en commandite ont été obtenus.</li> </ul>
4. Rapport sur les mesures nationales et régionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le sondage a été distribué aux organismes de réglementation et les données ont été reçues.</li> </ul>
5. Mobilisation des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous collaborons avec le Groupe de travail sur les employeurs à la rédaction de critères pour la mise en place d'un programme de champions d'employeurs d'ingénieurs.</li> </ul>
6. Ressources nationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons finalisé la recherche sur les femmes occupant des postes de direction dans le domaine du génie et commençons à examiner les lacunes en fonction des besoins déterminés par le réseau des champions et championnes 30 en 30.</li> </ul>
<b>Résumé de la priorité stratégique</b>	
<b>Notre action</b>	Soutenir les progrès vers la réalisation de l'objectif 30 en 30 et développer la capacité d'Ingénieurs Canada à s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui freinent les progrès.
<b>Les indices du succès</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Les organismes de réglementation disposent de l'information et du soutien leur permettant d'accroître l'inclusion et le nombre de diplômés en génie qui s'inscrivent au processus d'obtention du permis d'exercice.</li> <li>B. La représentation des femmes augmente à chaque étape du cheminement, à savoir parmi les groupes suivants : population étudiante dans les établissements d'enseignement supérieur (EES), diplômés, ingénieurs stagiaires, nouveaux ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice et ingénieurs.</li> <li>C. Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif.</li> <li>D. Les leçons tirées de 30 en 30 éclairent les initiatives visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des personnes racisées et des membres de la communauté LGBTQ2+.</li> </ul>

PS2.2 Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Campagne de marketing												
2. Outils de communication sur la valeur du permis d'exercice												
3. Programmes de sensibilisation à l'intention des diplômés et des stagiaires en génie												
4. Recherche fondamentale												

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Campagne marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le plan de la campagne a été approuvé et les mises à jour du contenu créatif de la campagne Construire l'avenir sont en cours.</li> <li>Le lancement du volet de printemps est prévu pour le deuxième trimestre.</li> </ul>
2. Outils de communication sur la valeur du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les outils continuent d'être offerts.</li> <li>La vérification de l'utilisation de ces outils avec le groupe consultatif a été reportée au deuxième trimestre afin que le groupe puisse se concentrer sur l'élaboration de la campagne de marketing et le lancement de Parcours vers l'ingénierie.</li> </ul>
3. Programmes de sensibilisation à l'intention des diplômés et des stagiaires en génie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme Parcours vers l'ingénierie a été lancé et le premier webinaire a été tenu.</li> <li>Au deuxième trimestre, l'accent sera mis sur un engagement plus soutenu et sur l'établissement du calendrier de création de contenu et de publication de l'année.</li> </ul>
4. Recherche fondamentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun travail ce trimestre, tel que planifié.</li> </ul>
<b>Résumé de la priorité stratégique</b>	
<b>Notre action</b>	Nous comblerons cet écart au moyen d'un message national cohérent qui sensibilisera le public, les diplômés en génie, les ingénieurs stagiaires et les employeurs à la diversité au sein de la profession, à la richesse du génie aussi bien dans les disciplines nouvelles que traditionnelles, et à la valeur du permis d'exercice.
<b>Les indices du succès</b>	<p>A. Les publics visés perçoivent les ingénieurs comme étant dignes de confiance et savent que la profession est réglementée.</p> <p>B. Les diplômés en génie et les ingénieurs stagiaires prennent conscience de la valeur du permis d'exercice.</p> <p>C. Les organismes de réglementation se sont dotés d'un cadre national efficace pour l'élaboration de messages, et d'outils de marketing.</p>

PS 3.1, Maintenir notre engagement envers l'excellence												
État : >>>>												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Soutenir une culture d'excellence												
2. Cerner et mettre en œuvre des améliorations continues												
3. Confirmer les mesures et la durabilité												
4. Obtenir la certification de niveau Platine d'Excellence Canada												

Rapports trimestriels 2024	TR1
1. Soutenir une culture d'excellence	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les séances d'orientation et la demande de certification d'Excellence Canada ont été achevées.</li> </ul>
2. Cerner et mettre en œuvre des améliorations continues	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les éléments d'amélioration continue sont intégrés dans le travail opérationnel.</li> </ul>
3. Confirmer les mesures et la durabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une auto-évaluation interne ainsi qu'un examen par un membre du personnel d'Excellence Canada ont été réalisés pour confirmer si la demande est prête à être soumise.</li> </ul>
4. Obtenir la certification de niveau Platine	<ul style="list-style-type: none"> <li>La demande a été présentée et la vérification est prévue pour le deuxième trimestre.</li> </ul>
<b>Résumé de la priorité stratégique</b>	
<b>Notre action</b>	<p>Des changements sont encore demandés et nous subissons des pressions pour répondre aux besoins divers et changeants des organismes de réglementation du génie, des établissements d'enseignement supérieur et de la communauté des ingénieurs. Pour nous adapter en permanence, nous devons adopter une approche efficace et durable garantissant que nous sommes un organisme très performant. D'ici 2024, nous obtiendrons la certification de niveau Platine d'Excellence Canada en démontrant que, conformément aux exigences de la norme d'excellence, d'innovation et de mieux-être, notre performance s'améliore constamment, en plus d'être mesurable et soutenue sur une période d'au moins trois ans.</p>
<b>Les indices du succès</b>	<p>A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs.</p> <p>B. Il y a un engagement accru de la part du personnel, ce dernier reste en poste plus longtemps, travaille au sein d'équipes motivées et jouit d'une meilleure santé.</p> <p>C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance.</p>

**Résumé – Comment mesurerons-nous le succès en 2024?**

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
<b>PS1.1 Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</b>	A. Toutes les parties prenantes connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale.	A1. Publication du rapport d'analyse comparative du système d'agrément
	B. Toutes les parties prenantes connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie.	B1. Publication du rapport sur la formation en génie
	C. Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice.	C1. Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion confirmant l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice. C2. Les organismes de réglementation reçoivent l'exigence de formation universitaire et tous les chefs de direction s'engagent à l'appliquer et à la communiquer à tous les groupes pertinents. C3. Le BCAPG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents. C4. Le BCCAG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents. C5. Les EES reçoivent l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice.
	D. Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément.	D1. Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion confirmant le but de l'agrément D2. Les organismes de réglementation reçoivent la confirmation du but de l'agrément, et tous les chefs de direction s'engagent à le communiquer à tous les groupes pertinents D3. Le BCAPG publie le but confirmé de l'agrément D4. Les membres du BCCAG reçoivent la confirmation du but de l'agrément D5. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) reçoivent la confirmation du but de l'agrément D6. Les étudiants reçoivent, par l'entremise de la FCEG, la confirmation du but de l'agrément
	E. Ingénieurs Canada, y compris le BCAPG et le BCCAG, ont des directives pour mettre en	E1. Le rapport sur la voie à suivre est publié et distribué à tous les organismes de réglementation,

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
	œuvre des systèmes conformes au but et à l'exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice.	au BCAPG, au BCCAG, au chef de la direction d'Ingénieurs Canada, à DDIC et à la FCEG.
<b>PS1.2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation</b>	A. Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.	A1. Rapports de consultation qui documentent les points de vue de tous les organismes de réglementation. A2. Production d'un énoncé national de collaboration signé par les organismes de réglementation. A3. Les chefs de direction des organismes de réglementation définissent au moins un domaine d'intervention pour l'harmonisation future.
	B. Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliore les pratiques	B1. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration de programmes, produits, services, informations ou processus B2. Nombre d'organismes de réglementation qui utilisent les programmes, produits, services, informations ou processus promus à l'échelle nationale.
<b>PS1.3 Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie</b>	A. Les organismes de réglementation reçoivent l'information nécessaire pour adapter leurs processus d'admission, d'application de la loi et d'exercice et pour faire respecter les normes déontologiques encadrant l'exercice de la profession	A1. Des documents de recherche sur les nouveaux domaines d'exercice du génie sont publiés et distribués aux organismes de réglementation. A2. Les organismes de réglementation indiquent qu'ils lisent les rapports, qu'ils en tiennent compte dans leur prise de décision ou que ces rapports les ont aidés à remplir leur mandat. A3. Valeur des documents de recherche perçue par les organismes de réglementation.
	B. Le gouvernement fédéral est sensibilisé à l'importance du travail des ingénieurs dans les domaines émergents	B1. Un nouvel énoncé de principe national sur les disciplines émergentes est élaboré, si cela est approprié. B2. Nombre de contacts (consultations par écrit et rencontres en personne) avec des parlementaires ou des hauts fonctionnaires fédéraux sur des questions relatives aux nouveaux domaines d'exercice du génie
<b>PS2.1 Accélérer l'initiative 30 en 30</b>	A. Les organismes de réglementation disposent de l'information et du soutien leur permettant d'accroître l'inclusion et le nombre de diplômés en génie qui s'inscrivent au processus	A1. Élaboration et application d'une stratégie nationale de recherche sur les données démographiques en matière de diversité, et recherche qualitative sur l'équité, la diversité et l'inclusion A2. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
	<p>d'obtention du permis d'exercice</p>	<p>de la stratégie; qui participent à l'élaboration seulement; qui n'y participent pas.</p> <p>A3. Publication de rapports de recherche dans le site Web d'Ingénieurs Canada</p> <p>A4. Nombre de partenaires participant à l'élaboration de rapports de recherche (élaboration et participation; participation seulement; aucune participation).</p> <p>A5. Facilitation de la collaboration et de l'échange d'information entre les organismes de réglementation (p. ex. : coordination continue des groupes de travail 30 en 30; communications répondant aux besoins des organismes de réglementation)</p> <p>A6. Tenue de trois ou quatre rencontres annuelles avec les organismes de réglementation</p>
	<p>B. La représentation des femmes augmente à chaque étape du cheminement, à savoir parmi les groupes suivants : population étudiante dans les établissements d'enseignement supérieur (EES), diplômés, ingénieurs stagiaires, nouveaux titulaires d'un permis d'exercice et ingénieurs</p>	<p>B1. Rapports sur les mesures nationales et régionales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir aux organismes de réglementation des outils leur permettant de faire le suivi et de produire des rapports sur les mesures relatives à 30 en 30.</li> </ul> <p>B2. Publication annuelle du Rapport national d'enquête sur les effectifs</p> <p>B3. Collecte annuelle de mesures relatives aux fiches de pointage des organismes de réglementation</p> <p>B4. Présentation du rapport sommaire annuel sur les fiches de pointage au conseil et au Groupe des chefs de direction</p> <p>B5. Participation de trois ou quatre organismes de réglementation à l'élaboration et à l'utilisation de la cible</p>
	<p>C. Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif.</p>	<p>C1. Parachever la mise en œuvre des recommandations du rapport d'ACG+* sur la mobilisation des employeurs.</p> <p>C2. Création d'une stratégie nationale de mobilisation des employeurs à laquelle adhèrent les organismes de réglementation, et qui table sur le réseau existant de champions et championnes 30 en 30.</p> <p>C3. Tous les organismes de réglementation contribuent à la stratégie nationale.</p> <p>C4. Reconnaissance de l'excellence des employeurs dans le cadre de l'initiative 30 en 30</p>

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
	<p>D. Les leçons tirées de 30 en 30 éclairent les initiatives visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des personnes racisées et des membres de la communauté LGBTQ2+</p>	<p>D1. Tenue de la Conférence annuelle 30 en 30 de 2022 à 2024, en invitant les organismes de réglementation, les EES et les employeurs à contribuer à un changement de culture au sein de la profession d'ingénieur lors d'un événement national hautement visible et largement accessible, mettant en valeur des pratiques exemplaires, des recherches importantes et des outils pratiques.</p> <p>D2. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent et participent à la préparation de la conférence.</p> <p>D3. Nombre d'employeurs qui contribuent et participent à la conférence.</p> <p>D4. Création de ressources nationales qui correspondent aux recommandations et aux pratiques exemplaires décrites dans des recherches précédentes. Par exemple, une ressource basée sur le rapport d'ACG+* de 2021, que les organismes de réglementation peuvent utiliser pour améliorer leurs programmes d'aide à l'obtention du permis d'exercice et de sensibilisation des employeurs.</p> <p>D5. Le nombre d'organismes de réglementation participants qui font la promotion des ressources nationales</p> <p>*Définition : L'ACG+ (analyse comparative axée sur le genre) est un processus d'analyse créé par Femmes et Égalité des genres Canada; utilisée partout au pays par le gouvernement fédéral et bien connu dans la plupart des secteurs; tient compte de facteurs identitaires multiples et divers qui se recoupent et ont un impact sur la façon dont différentes personnes comprennent et vivent les initiatives.</p>
<p><b>PS2.2 :</b> <b>Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice</b></p>	<p>A. Les publics visés perçoivent les ingénieurs comme étant dignes de confiance et savent que la profession est réglementée</p>	<p>A1. Recherche sur les perceptions des publics visés avant et après la campagne</p> <p>A2. Nombre d'impressions et d'actions</p> <p>A3. Valeur de la médiatisation méritée*</p> <p>A4. Nombre d'interactions en ligne et sentiments* qui s'en dégagent</p> <p>*Définitions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Médiatisation méritée : couverture relayée gratuitement dans les médias</li> </ul>

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur de la médiatisation méritée : la valeur estimative de cette couverture médiatique</li> <li>• Analyse des sentiments : analyse de la tonalité des commentaires</li> </ul>
	<p>B. Les diplômés en génie et les ingénieurs stagiaires prennent conscience de la valeur du permis d'exercice</p>	<p>B1. Recherche sur les perceptions des diplômés et des stagiaires en génie avant et après la campagne                      B2. Nombre d'impressions et d'actions                      B3. Nombre d'interactions en ligne et sentiments qui s'en dégagent</p>
	<p>C. Les organismes de réglementation se sont dotés d'un cadre national efficace pour l'élaboration de messages et d'outils de marketing</p>	<p>C1. Nombre d'organismes de réglementation qui participent à l'élaboration du cadre et des outils, et nature de leur participation.                      C2. Les organismes de réglementation déterminent où et comment les messages et les outils seront utilisés; suivi visant à confirmer l'utilisation.                      C3. Réception continue de commentaires sur le projet</p>
<p><b>PS3.1 Maintenir notre engagement envers l'excellence</b></p>	<p>A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs</p>	<p>A1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe</p>
	<p>B. Il y a un engagement accru de la part du personnel, ce dernier reste en poste plus longtemps, travaille au sein d'équipes motivées et jouit d'une meilleure santé</p>	<p>B1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe</p>
	<p>C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance</p>	<p>C1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe</p>

**PROCÈS-VERBAL DE LA 224<sup>e</sup> RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA**

 Le 1<sup>er</sup> mars 2024 | De 8 h 30 à 16 h 30 (HE)

Réunion hybride : Hôtel Château Laurier, Ottawa (Ontario) | Zoom

<b>Administratrices et administrateurs présents :</b>	
N. Hill, présidente, PEO	T. Joseph, APEGA
M. Winch, président élu, Engineers & Geoscientists BC	H. Kennedy, APEGA (en ligne)
K. Baig, présidente sortante, OIQ (en ligne)	T. Kirkby, PEO
A. Anderson, Engineers Yukon (en ligne)	S. Larivière-Mantha, OIQ
A. Arenja, PEO	M. Mekomba, OIQ (en ligne)
N. Avila, APEGA	D. Nedohin-Macek, Engineers Geoscientists MB
E. Barber, APEGS	M. Rose, AIGNB
C. Bellini, PEO	D. Spracklin-Reid, PEGNL (en ligne)
G. Connolly, Engineers PEI	M. Sterling, PEO
C. Cumming, Engineers Nova Scotia	N. Turgeon, OIQ
A. English, Engineers & Geoscientists BC (en ligne)	J. Van der Put, APEGA
S. Jha, NAPEG	
<b>Administrateurs absents :</b>	
<b>Conseillère du Groupe des chefs de direction :</b>	
L. Daborn, présidente, Groupe des chefs de la direction	
<b>Personnes relevant directement du conseil :</b>	
F. Collins, président du BCCAG (en ligne)	G. McDonald, chef de la direction
P. Cyrus, président du BCAPG (en ligne)	L. Go, avocat général et secrétaire général
<b>Observateurs présents :</b>	
Dan Abrahams, vice-président, PEO (en ligne)	Pal Mann, chef de la direction, Engineers Nova Scotia
Gerry Antle, président, PEGNL (en ligne)	Jay Nagendran, chef de la direction, APEGA
Kathryn Atamanchuk, présidente, Engineers Geoscientists MB (en ligne)	Marianne LeBlanc, présidente, Engineers PEI
Adam Donaldson, président, Engineers Nova Scotia	Jeff Pieper, vice-président du BCAPG (en ligne)
Mark Fewer, chef de la direction, PEGNL (en ligne)	Manon Plante, présidente de l'APEGA
Michael Gregoire, chef de la direction, Engineers Geoscientists MB	Jennifer Quaglietta, chef de la direction, PEO
Stormy Holmes, directrice générale et registraire, APEGS	Tracey Stock, nouvelle présidente, APEGA (en ligne)
Kimberley King, directrice générale, Engineers Yukon	Adam Wallace, vice-président, Engineers Yukon
Jim Landrigan, directeur général et registraire, Engineers PEI	Mary Wells, présidente, DDIC (en ligne)
Catherine Betancourt Lee, vice-présidente de la FCEG (en ligne)	Heidi Yang, cheffe de la direction, Engineers & Geoscientists BC (en ligne)
Michelle Mahovlich, présidente, EGBC	
<b>Membres du personnel présents :</b>	
Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	Nicole Proulx, directrice, Ressources humaines
Juliet Chou, coordonnatrice de la gouvernance	Michaela Ryan, adjointe de direction
Nathan Durham, gestionnaire, Affaires publiques	Julie Sendrowicz, spécialiste en planification, événements et conduite du changement
Megan Falle, gestionnaire, Liaison avec les organismes de réglementation (en ligne)	Kyle Smith, gestionnaire, Recherche réglementaire et Mobilité internationale, Ingénieurs Canada
Elise Guest, gestionnaire adjointe, Agrément (en ligne)	Jeanette Southwood, P.Eng., vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques
Trina Hubley, vice-présidente, Affaires réglementaires	Heidi Theelen, directrice, Planification stratégique et opérationnelle et Excellence organisationnelle
Ryan Melsom, secrétaire du BCCAG	Mya Warken, secrétaire du BCAPG
Derek Menard, directeur, Finances	
Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle (en ligne)	

## 1. Ouverture de la réunion

### 1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour

N. Hill, présidente d'Ingénieurs Canada, ouvre la réunion à 8 h 30 (HE). Elle accueille les participants, reconnaît les territoires ancestraux, et souligne la Journée des ingénieurs en Ontario.

#### **Motion 2024-03-1D**

##### **Présentée et appuyée**

**QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente soit autorisée à modifier, au besoin, l'ordre des discussions.**

##### **Adoptée**

Les règles et normes de la réunion sont passées en revue.

N. Hill présente un moment de diversité portant sur le Mois de l'histoire des Noirs célébré en février.

### 1.2 Déclaration de conflits d'intérêts

Aucun conflit n'est déclaré. On rappelle aux participants qu'ils peuvent, le cas échéant, déclarer tout conflit d'intérêts n'importe quand au cours de la réunion.

### 1.3 Examen de la réunion précédente

- a) Liste des mesures de suivi
- b) Liste de présence des membres du conseil

Le conseil est satisfait des listes de mesures de suivi et de présences qui ont été distribuées à l'avance.

## 2. Rapports de la direction

### 2.1 Rapport de la présidente

N. Hill fait le point sur ses activités en tant que présidente d'Ingénieurs Canada depuis la dernière réunion du conseil et relate une expérience personnelle qui illustre l'importance de communiquer ses pronoms aux autres. Elle décrit également la façon dont le thème de la discussion générative a été choisi pour la réunion du conseil.

**MESURE : La présidente fournira une rétroaction aux administrateurs et administratrices qui ont proposé des sujets pour la discussion générative.**

### 2.2 Rapport du chef de la direction

G. McDonald présente les points saillants des activités opérationnelles depuis la réunion du conseil du 4 décembre 2023. Les administrateurs et administratrices fournissent des commentaires sur le portail « Parcours vers l'INGénierie », qui a été lancé à l'essai au cours de la semaine précédente. Les administrateurs et administratrices demandent également des précisions sur l'accord qui prévoit qu'Ingénieurs Canada apportera son soutien à Géoscientifiques Canada sur la base du recouvrement des coûts. Il est précisé que les frais facturés seront proportionnels aux services fournis et que l'ordre de grandeur est faible. En outre, des membres du personnel répondent aux demandes de clarification concernant la relation avec ChatterHigh.

### 2.3 Rapport du Groupe des chefs de direction

L. Daborn, conseillère actuelle du Groupe des chefs de direction auprès du conseil, fait le point sur la réunion du groupe tenue le 29 février 2024.

Les questions posées par les membres du conseil permettent de préciser qu'on sollicitera le soutien de *l'Énoncé national de collaboration* auprès des organes directeurs respectifs des organismes de réglementation et non auprès de l'ensemble du Groupe des chefs de la direction. Il est également suggéré que lors de l'assemblée annuelle des membres (AMM), les organismes de réglementation souhaiteraient recevoir plus d'informations concernant la recommandation du conseil d'augmenter la cotisation par personne en 2026.

### 2.4 Rapport du Groupe des présidents

M. Plante, présidente de l'APEGA, fait le point sur la réunion du Groupe des présidents du 29 février 2024. Elle répond aux demandes de clarification sur la présentation.

## 3. **Ordre du jour de consentement**

### 3.1 Approbation du procès-verbal

QUE le procès-verbal de la réunion du conseil 4 décembre 2023 soit approuvé tel que présenté.

### 3.2 Énoncés de principe nationaux

QUE les nouveaux énoncés de principe nationaux suivants soient approuvés :

- a) Construire un avenir plus sécuritaire et plus résilient : le rôle des ingénieurs dans le renforcement du Code national du bâtiment du Canada
- b) Les contributions des ingénieurs à la conception inclusive : la création d'espaces accessibles

QUE la version actualisée de l'énoncé de principe national suivant soit approuvée :

- a) Transformer l'accès des Autochtones aux études postsecondaires en génie

#### ***Motion 2024-03-2D***

***Présentée et appuyée***

***QUE les points 3.1 et 3.2 de l'ordre du jour de consentement soient approuvés.***

***Adoptée***

## 4. **Affaires / décisions du conseil**

### 4.1 Rapport annuel de rendement stratégique

G. McDonald présente le Rapport annuel de rendement stratégique qui a été distribué à l'avance au conseil. Il souligne que la version du rapport présentée aux membres pour information lors de l'AAM de mai sera révisée pour tenir compte des corrections suivantes :

- PS1.3, Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie :
  - Budget de 2023 = 12 500 \$
  - Dépenses en 2023 = 28 600 \$
- PS3.1, Maintenir notre engagement envers l'excellence :
  - Budget de 2023 = 6 500 \$
  - Dépenses en 2023 = 2 500 \$
  - Écart dû à des frais de voyage moins élevés que prévu.

Le conseil suggère des modifications mineures aux rapports du quatrième trimestre pour les PS2.1 et 2.2 afin d'assurer la cohérence des rapports avec d'autres initiatives. Le chef de la direction répond aux demandes de clarification.

**Motion 2024-03-3D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le conseil d'Ingénieurs Canada approuve le Rapport annuel de rendement stratégique 2023, tel que modifié, pour présentation aux membres à titre d'information à leur assemblée annuelle de mai 2024.**

**Adoptée**

Dans un souci d'amélioration continue, on propose que les objectifs du prochain plan stratégique soient spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis (SMART).

4.2 Plan stratégique 2025-2029

N. Hill présente l'ébauche du Plan stratégique 2025-2029 au nom du Groupe de travail sur la planification stratégique. Le plan et la note de breffage qui l'accompagne, décrivant son élaboration, ont été distribués à l'avance. L'élaboration du plan a été supervisée par le Groupe de travail sur la planification stratégique et tient compte des commentaires recueillis lors des consultations.

N. Hill répond aux demandes de clarification. Les administrateurs soulignent la nécessité d'adapter le plan de temps à autre au cours de sa période de mise en œuvre de cinq ans. Dans le cadre de l'orientation stratégique « Réaliser notre rôle dans la durabilité », le conseil accepte une modification visant à indiquer qu'Ingénieurs Canada « étudiera la possibilité de devenir » carboneutre.

**Motion 2024-03-4D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le conseil recommande aux membres d'approuver le plan stratégique 2025-2029, tel que modifié, sur recommandation du Groupe de travail sur le plan stratégique.**

**Adoptée par la majorité requise des deux tiers**

En formulant des réflexions sur la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dispensée la veille au conseil, il est suggéré que, dans le cadre du prochain examen de la gouvernance, il soit envisagé de mettre à jour les objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada, qui figurent à la page 3 du plan stratégique.

4.3 Groupe de travail sur la collaboration (GTC)

C. Bellini fait le point sur les activités du groupe. Dans son rapport au conseil, il confirme que les réactions à l'Énoncé national de collaboration ont été globalement positives et que les demandes de révision ont été mineures. D'autres réactions sont attendues de la part des organismes de réglementation avant que l'énoncé soit soumis à l'approbation du conseil lors de sa réunion d'avril.

**MESURE : L'ébauche actuelle de l'Énoncé national de collaboration sera distribuée au conseil pour information.**

4.4 Compte rendu du Comité sur la gouvernance

A. Anderson, président du Comité sur la gouvernance, fait le point au nom du comité.

#### 4.5 Révision des politiques du conseil

A. Anderson soumet à l'approbation du conseil les révisions de politiques proposées par le Comité sur la gouvernance, qui ont été distribuées à l'avance.

On demande d'ajuster le formatage de la Politique du conseil 4.8, *Profil de compétences du conseil*, paragraphe 4.8.3.A., afin de clarifier l'intention de la dernière ligne. Les administrateurs et administratrices reconnaissent la nature opérationnelle de la Politique du conseil 7.4, *Relations du conseil avec d'autres organismes*. Toutefois, les administrateurs et administratrices soulignent également les risques associés aux partenariats externes et proposent que la politique demeure en vigueur jusqu'à ce que d'autres lignes directrices soient établies.

**MESURE : Le Comité sur la gouvernance envisagera un plan pour établir des lignes directrices sur les partenariats externes qui remplaceront la politique du conseil 7.4, *Partenariats avec d'autres organismes*.**

##### **Motion 2024-03-5D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le conseil scinde la motion en deux points distincts : premièrement, approuver les politiques révisées du conseil et, deuxièmement, envisager l'abrogation de la Politique du conseil 7.4, *Partenariats avec d'autres organismes*.**

**Adoptée**

##### **Motion 2024-03-6D**

**QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve les politiques révisées suivantes :**

- i. 4,1, Responsabilités du conseil**
- ii. 4,8, Profil de compétences du conseil**
- iii. 4.9 Rôle des présidents (président élu, président et président sortant)**
- iv. 5,3, Situation financière**
- v.5,7, Rémunération et avantages sociaux**
- vi.6.1 Comités et groupes de travail du conseil**
- vii.7,12, Actifs nets**

**Adoptée par la majorité requise des deux tiers**

##### **Motion 2024-03-7D**

**QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance, abroge la politique du conseil 7.4, *Relations du conseil avec d'autres organismes***

**Rejetée**

*Post-scriptum : Il a été annoncé au cours de la réunion que la motion avait été adoptée. Le lundi 4 mars 2024, L. Go, avocat général et secrétaire général, a envoyé un courriel au conseil pour préciser que la motion visant à abroger la politique du conseil 7.4 avait été rejetée. Bien que la motion ait été approuvée à la majorité simple, l'article 5.7 du Règlement administratif stipule qu'une majorité des deux tiers est nécessaire pour abroger une politique du conseil.*

#### 4.6 Rapport du Comité RH

A. Arenja fait le point au nom du Comité RH.

Le président du comité répond aux questions concernant les conditions d'éligibilité du président ou de la présidente élu.e. Il indique également que de plus amples informations sont présentées dans l'appel de candidatures envoyé par courriel par le personnel au nom de la présidente sortante.

#### 4.7 Objectifs du chef de la direction pour 2024

A. Arenja, président du Comité RH, présente les objectifs du chef de la direction dont le comité a discuté lors de sa réunion du 7 septembre 2023 et qui ont été distribués à l'avance au conseil. À la demande d'un administrateur, le chef de la direction fournit des détails supplémentaires sur les efforts déployés par le personnel pour faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral.

Les objectifs du chef de la direction pour 2024 ont été modifiés en lien avec la Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation, afin d'inclure un objectif visant à définir le processus d'élaboration d'un système permettant d'identifier et de sélectionner les initiatives nationales d'harmonisation de la réglementation.

#### ***Motion 2024-03-8D***

##### ***Présentée et appuyée***

***QUE le conseil, sur recommandation du Comité des ressources humaines, approuve les objectifs du chef de la direction pour 2024, tels que modifiés.***

##### ***Adoptée***

**MESURE : Dans le cadre de son plan de travail 2024-2025, le Comité RH envisagera pour le nouveau chef de la direction des objectifs élargis liés au plan stratégique.**

#### 4.8 Rapport du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction

A. Arenja, président du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction, fait le point au nom du comité. D'autres mises à jour sont fournies à huis clos.

#### 4.9 Rapport du Comité FAGR

D. Nedohin-Macek, présidente du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR), fait le point au nom du comité.

#### 4.10 BCAPG

P. Cyrus fait le point au nom du BCAPG. Il confirme que les parties prenantes auront l'occasion de donner leur avis sur Tandem, le nouveau logiciel d'agrément, dans le cadre de l'évaluation de la responsabilité en matière d'agrément.

**MESURE : Le président du BCAPG confirmera auprès du personnel qu'une stratégie d'évaluation a été élaborée pour Tandem.**

#### 4.11 BCCAG

F. Collins fait le point au nom du BCCAG.

#### 4.12 Champion 30 en 30 du conseil

T. Joseph fait le point au nom du réseau de champions et championnes 30 en 30. Il répond aux demandes de clarification.

**MESURE : Les membres du personnel redistribueront au conseil les renseignements sur l'inscription à la Conférence 30 en 30 de 2024, avec le bloc-signature 30 en 30 qui peut être ajouté aux signatures de courriel des administrateurs et administratrices.**

**MESURE : Les membres du personnel mettront à jour les liens inclus dans les diapositives distribuées à l'avance.**

## 5. Discussion générative

Le conseil convient de reporter la discussion générative, sur recommandation de la présidente.

## 6. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 3 avril 2024 (réunion virtuelle)
- 24 mai 2024 (Winnipeg, MB)
- 17 juin 2024 (Ossoyoos, C.-B.)

## 7. Séances à huis clos

### 7.1 Administrateurs et administratrices du conseil et subordonnés directs

#### **Motion 2024-03-9D**

#### **Présentée et appuyée**

**QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil, le chef de la direction, les présidents du BCAPG et du BCCAG et le secrétaire général.**

#### **Adoptée**

7.2 Administrateurs et administratrices du conseil, chef de la direction, secrétaire du conseil et conseiller juridique externe

#### **Motion 2024-03-10D**

#### **Présentée et appuyée**

**QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil, le chef de la direction, les présidents du BCAPG et du BCCAG, le secrétaire général et un conseiller juridique externe.**

#### **Adoptée**

**MESURE : La présidente présentera un compte rendu au Groupe des chefs de la direction.**

### 7.3 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction

#### **Motion 2024-03-11D**

#### **Présentée et appuyée**

**QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil et le chef de la direction d'Ingénieurs Canada.**

#### **Adoptée**

7.4 Administrateurs et administratrices seulement

**Motion 2024-03-12D**

**Présentée et appuyée**

**QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les membres du conseil et les membres du Comité RH.**

**Adoptée**

**8. Clôture**

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 16 h 19 (HE).

*Procès-verbal rédigé par J. Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil au nom de :*

Nancy Hill, B.A.Sc., LL.B., FCAE, FEC, P. Eng., présidente

Light Go, avocat général et secrétaire général

**PROCÈS-VERBAL DE LA 225<sup>e</sup> RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA**

3 avril 2024, 11 h - 13 h (HE)

Réunion virtuelle via Zoom

<b>Administrateurs présents :</b>	
N. Hill, présidente, PEO M. Wrinch, président élu, Engineers & Geoscientists BC A. Anderson, Engineers Yukon A. Arenja, PEO N. Avila, APEGA C. Bellini, PEO G. Connolly, Engineers PEI C. Cumming, Engineers Nova Scotia S. Jha, NAPEG	T. Joseph, APEGA H. Kennedy, APEGA T. Kirkby, PEO D. Nedohin-Macek, Engineers Geoscientists MB M. Rose, AIGNB M. Sterling, PEO N. Turgeon, OIQ J. Van der Put, APEGA
<b>Administrateurs absents :</b>	
K. Baig, présidente sortante, OIQ E. Barber, APEGS A. English, Engineers & Geoscientists BC	S. Larivière-Mantha, OIQ M. Mekomba, OIQ D. Spracklin-Reid, PEGNL
<b>Conseiller présent du Groupe des chefs de direction :</b>	
P. Mann, président, Groupe des chefs de la direction	
<b>Personnes relevant directement du conseil :</b>	
F. Collins, président, BCCAG P. Cyrus, président, BCAPG	G. McDonald, chef de la direction L. Go, avocat général et secrétaire général
<b>Observateurs présents :</b>	
Dan Abrahams, vice-président, PEO Kathryn Atamanчук, présidente, Engineers Geoscientists MB Lia Daborn, cheffe de la direction, AIGNB Adam Donaldson, président, Engineers Nova Scotia Mark Fewer, chef de la direction, PEGNL Jamie Grasley, partie intéressée, FCEG Stormy Holmes, APEGS, directrice générale et registraire Kimberley King, Engineers Yukon, directrice générale,	Pal Mann, chef de la direction, Engineers Nova Scotia Jeff Pieper, vice-président, BCAPG Manon Plante, présidente, APEGA Jennifer Quaglietta, cheffe de la direction, PEO Sarah Sternbergh, présidente, Engineers Yukon Heidi Yang, cheffe de la direction, Engineers & Geoscientists BC Holly Young, présidente, AIGNB
<b>Membres du personnel présents :</b>	
Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil Juliet Chou, coordonnatrice de la gouvernance Nathan Durham, gestionnaire, Affaires publiques Megan Falle, gestionnaire, Liaison avec les organismes de réglementation Elise Guest, gestionnaire adjointe, Agrément Trina Hubley, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires Ryan Melsom, secrétaire, BCCAG Derek Ménard, directeur, Finances Ivan Ntale, analyste des systèmes d'information	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle Nicole Proulx, directrice, Ressources humaines Kyle Smith, gestionnaire, Recherche réglementaire et Mobilité internationale Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques Mya Warken, secrétaire, BCAPG

## 1. Ouverture de la réunion

### 1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour

N. Hill, présidente d'Ingénieurs Canada, ouvre la réunion à 11 h (HE). Elle accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

N. Hill indique que la discussion générative reportée de la réunion du conseil du 1<sup>er</sup> mars sera incluse à l'ordre du jour de la réunion hybride du conseil en mai.

#### ***Motion 2024-04-1D***

#### ***Présentée et appuyée***

***QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente soit autorisée à modifier, au besoin, l'ordre des discussions.***

#### ***Adoptée***

Les règles et normes de la réunion sont passées en revue.

### 1.2 Déclaration de conflits d'intérêts

Aucun conflit n'est déclaré. On rappelle aux participants qu'ils peuvent, le cas échéant, déclarer tout conflit d'intérêts n'importe quand au cours de la réunion.

## 2. Affaires / décisions du conseil

### 2.1 États financiers audités de 2023

D. Nedohin-Macek présente les états financiers audités de 2023 qui ont été distribués à l'avance au conseil. Dans ses commentaires, elle indique que les auditeurs, Raymond Chabot Grant Thornton (RCGT), avaient présenté une opinion d'audit sans réserve et souligne le bon travail du personnel à l'appui du processus d'audit.

Elle confirme que le processus d'audit de RCGT a été minutieux et bien exécuté. On s'attend à ce que les audits à venir soient efficaces à mesure que RCGT se familiarisera avec Ingénieurs Canada.

Le conseil fait part de son appréciation aux gestionnaires concernant les travaux réalisés en ce qui concerne l'audit.

#### ***Motion 2024-04-2D***

#### ***Présentée et appuyée***

***QUE le conseil approuve, sur recommandation du Comité FAGR, les états financiers d'Ingénieurs Canada pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2023, tels qu'audités par Raymond Chabot Grant Thornton, et que ces états financiers soient présentés aux membres à leur assemblée annuelle de 2024.***

#### ***Adoptée***

## 2.2 Énoncé de collaboration

C. Bellini présente l'énoncé de collaboration qui a été distribué à l'avance au conseil, au nom du Groupe de travail sur la collaboration. Il souligne que jusqu'à présent, la majorité des modifications demandées par les organismes de réglementation étaient mineures et n'avaient pas d'incidence sur l'intention de l'énoncé. La motion proposée permet une disposition autorisant le Groupe de travail sur la collaboration à apporter des modifications à l'interne si nécessaire, étant donné que les conseils de quelques organismes de réglementation discuteront de l'énoncé avant la réunion du conseil en mai.

Il est confirmé que l'intention était que les organismes de réglementation s'engagent à respecter l'énoncé pendant cinq ans, un renouvellement étant possible par la suite. Il est également confirmé qu'il n'existe pas de véritable conflit d'intérêts empêchant les administrateurs et administratrices qui siègent aux conseils des organismes de réglementation de voter concernant la motion proposée.

### ***Motion 2024-04-3D***

#### ***Présentée et appuyée***

***QUE le conseil recommande aux membres d'approuver l'Énoncé national de collaboration et qu'il charge le Groupe de travail sur la collaboration d'apporter des modifications à l'interne si nécessaire.***

***Adoptée par la majorité requise des deux tiers***

## **3. Prochaines réunions**

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 24 mai 2020 (Winnipeg, Manitoba)
- 17 juin 2024 (Osoyoos, C.-B.)
- 10 octobre 2024 (Ottawa, ON)
- 9 décembre 2024 (virtuelle)
- 28 février 2025 (Ottawa, ON)
- 2 avril 2025 (virtuelle)
- 23 mai 2025 (à déterminer, C.-B.)

En ce qui concerne l'atelier du conseil en juin, le chef de la direction indique que son équipe effectuera un suivi auprès du conseil afin de coordonner le covoiturage des administrateurs et administratrices.

## **4. Séances à huis clos**

### 4.1 Administrateurs et administratrices du conseil et subordonnés directs

#### ***Motion 2024-04-4D***

***QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les membres du conseil, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada, les présidents du BCAPG et du BCCAG, et le secrétaire général.***

***Adoptée***

4.2 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction

**Motion 2024-04-5D**

***QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil et le chef de la direction d'Ingénieurs Canada.***

***Adoptée***

4.3 Administrateurs et administratrices seulement

**Motion 2024-04-6D**

***QUE la réunion se poursuive en séance à huis clos sur recommandation du conseil. Les seules personnes autorisées à y assister sont les administrateurs et administratrices du conseil.***

***Adoptée***

**5. Clôture**

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 11 h 48 (HE).

*Procès-verbal rédigé par J. Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil au nom de :*

Nancy Hill, B.A.Sc., LL.B., FCAE, FEC, P. Eng., présidente

Light Go, avocat général et secrétaire général

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Liste des organismes partenaires		3.2
Objet :	Informar le conseil des partenariats d'Ingénieurs Canada avec des organismes externes	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Ce travail contribue à plusieurs priorités stratégiques, impératifs opérationnels et responsabilités du conseil	
Lien avec le profil de risques de l'organisation	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance	
Préparé par :	Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et Engagement Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

### Contexte

- Conformément à la politique du conseil 7.4, *Relations du conseil avec d'autres organismes*, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada doit soumettre périodiquement au conseil, à titre d'information, une liste des partenariats établis avec des organismes externes. Conformément à cette politique, la liste des partenariats doit comprendre le coût, le cas échéant, ainsi que l'objectif de la relation et ses résultats jusqu'à présent.
- La politique du conseil 7.4 définit un partenariat comme « toute relation entre Ingénieurs Canada et un autre organisme qui a un impact sur la réalisation du plan stratégique ou des incidences importantes sur les ressources financières ou humaines ».

### Rapport de situation

- La liste des partenariats actuels d'Ingénieurs Canada a été dressée et est présentée en annexe. Cette liste exclut les fournisseurs de services opérationnels et nos partenaires affinitaires.

### Prochaines étapes

- Le chef de la direction examinera périodiquement les partenariats pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux critères de la politique du conseil 7.4, de correspondre à l'objectif, et d'apporter de la valeur en produisant les résultats attendus.
- Une liste actualisée des partenariats sera soumise au conseil, pour information, en mai 2025.

### Annexe

- **Annexe 1** : Liste des organismes partenaires

## Document d'appui à la politique du conseil

### Liste des partenariats d'Ingénieurs Canada avec des organismes externes

Un partenariat est défini comme toute relation entre Ingénieurs Canada et un autre organisme qui a un impact sur la réalisation du plan stratégique ou des incidences importantes sur les ressources financières ou humaines.

#### Partenariats actuels d'Ingénieurs Canada

Nota : Cette liste exclut les fournisseurs de services et nos partenaires affinitaires.

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> ~7 000 \$ (participation à la réunion en personne)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à des organismes apparentés ont éclairé et guidé l'agrément.</p>	OF1, PS1.1, OF7
<a href="#">AISES (American Indian Science and Engineering Society) au Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Parrainage</p> <p><b>Coût :</b> 5 000 \$ - (parrainage des déplacements pour permettre à des étudiantes de participer à la conférence annuelle)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et compréhension des besoins des ingénieurs autochtones.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Établissement d'une communauté et appui au succès des ingénieurs autochtones.</p>	OF9

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Association des agences d'agrément du Canada (AAAC)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 920 \$ (adhésion)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé l'agrément.</p>	OF1, PS1.1
<a href="#">Association des firmes de génie-conseil - Canada (AFGC)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Champion 30 en 30 et soutien à l'augmentation de la participation des femmes en génie.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
<a href="#">Black Engineers of Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Officielle – Protocole d'entente (PE)</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et compréhension des besoins des ingénieurs noirs. Plus précisément, nous avons fourni un financement ponctuel pour soutenir le développement et le lancement de leur site web et pour engager un consultant afin de soutenir la recherche et le développement de plans stratégiques pour le statut d'organisme de bienfaisance</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Établissement d'une communauté et appui au succès des ingénieurs noirs.</p>	OF6, OF9
<a href="#">Académie canadienne du génie</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et accès à un réseau d'experts en génie pour la participation au programme Future City et au Mois national du génie, de même qu'à l'élaboration des énoncés de principe nationaux.</p>	OF5, OF7, OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 1 000 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Accroître l'accès aux entreprises, leaders et professionnels autochtones, et pratiques exemplaires en matière de réconciliation.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Sensibilisation et appui au succès des ingénieurs autochtones.</p>	OF9
<a href="#">Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology (WinSETT)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> \$0</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> A permis d'accroître l'accessibilité du programme de leadership de WinSETT pour les femmes en génie.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Appui à la PS2.1</p>	OF9, PS2.1
<a href="#">Chambre de commerce du Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 3 500 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé le travail en matière de politiques publiques, de relations gouvernementales, de recherche réglementaire et de reconnaissance des titres de compétences étrangers.</p>	OF5, OF6, OF7
<a href="#">Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCWESTT)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Parrainage</p> <p><b>Coût :</b> 1 000 \$</p> <p>Poste de membre hors cadre au conseil d'administration de la CCWESTT pour Ingénieurs Canada</p>	<p><b>Maximiser les ressources :</b> A permis d'offrir aux femmes en génie une conférence nationale, des occasions de réseautage et du développement professionnel.</p> <p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et accès à un réseau d'organismes soutenant les femmes en génie.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Appui à la PS2.1.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Association canadienne de l'éducation en génie (ACEG)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Parrainage</p> <p><b>Coût :</b> 20 000 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Accès direct aux doyens associés, enseignants et autres personnels participant au système d'agrément, notamment la participation à des groupes de réseautage pour l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes en ce qui a trait aux qualités requises des diplômés et à l'amélioration continue. Favorise l'échange de connaissances et l'accès à une expertise canadienne en éducation en génie, fournit une occasion annuelle de donner de la formation aux établissements d'enseignement supérieur et aux éventuels bénévoles. Permet les communications en personne grâce à une présence physique dans l'espace canadien de formation en génie. Accès à des groupes d'intérêts spéciaux pertinents liés au plan stratégique d'Ingénieurs Canada et à ses objectifs.</p>	PS1.1, OF1, OF9
<a href="#">Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Protocole d'entente et parrainage de quatre réunions clés de la FCEG : Congrès du leadership, Conférence sur la diversité en ingénierie, Conférence sur la durabilité en ingénierie et Compétition canadienne d'ingénierie</p> <p><b>Coût :</b> 25 000 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Accès et engagement direct auprès des jeunes de 17 à 21 ans, ce qui accroît notre rayonnement et la reconnaissance de la marque, ainsi que la promotion de l'importance du permis d'exercice.</p>	OF8, OF9, PS1.1, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Conseil consultatif autochtone canadien (CCAC) auprès de l'AISES</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> IC est membre avec droit de vote</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et compréhension des besoins des ingénieurs et des étudiants autochtones.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Établissement d'une communauté et appui au succès des ingénieurs autochtones.</p>	OF9
<a href="#">Institut canadien des urbanistes</a> <a href="#">Association des architectes paysagistes du Canada</a> <a href="#">Institut royal d'architecture du Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Lettre d'entente</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et de réflexions et accès à un réseau de pairs.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
<a href="#">Réseau canadien des organismes de réglementation</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 1 200 \$ (adhésion)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier la recherche réglementaire visant à fournir aux organismes de réglementation de l'information sur les pratiques nouvelles et optimales.</p>	OF2, OF6
<a href="#">Société canadienne des directeurs d'association</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 1 750 \$ (adhésion)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos opérations internes et notre gouvernance.</p>	Responsabilités du conseil, Opérations

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Council of Engineering and Scientific Society Executives</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 180 \$US (adhésion)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos opérations et notre gouvernance.</p>	Responsabilités du conseil, Opérations
<a href="#">Council on Licensure Enforcement and Regulation</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 525 \$US (adhésion)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier la recherche réglementaire visant à fournir aux organismes de réglementation de l'information sur les pratiques nouvelles et optimales.</p>	OF2, OF6
<a href="#">DiscoverE</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Lettre d'entente</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Grâce aux ressources Future City offertes par DiscoverE, nous pouvons rejoindre chaque année plus de 3 500 enseignants et élèves du primaire en déployant un minimum d'efforts et de ressources. La conception du programme est fondée sur des pratiques exemplaires en matière d'intersectionnalité et d'engagement des jeunes.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Ingénieurs Canada nomme des ingénieures canadiennes devant figurer dans les webinaires de la Série Persist, faisant ainsi la promotion des femmes en génie et de leurs réussites. Partenaire de la promotion du Global Marathon au Canada en tant que développement professionnel gratuit pour les ingénieures.</p>	OF8, OF9, PS2.1
<a href="#">Ressources humaines, industrie électrique du Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Participation aux comités directeur et consultatif</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et de réflexions, et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos pratiques de diversité et d'inclusion (p. ex. : se tenir au fait de l'information la plus récente et des pratiques d'analyse comparative).</p>	OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Engineers of Tomorrow</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Lettre d'entente et de parrainage</p> <p><b>Coût :</b> 20 000 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Cet organisme se spécialise dans le recrutement, la formation et le placement d'ingénieurs dans des écoles afin de sensibiliser les jeunes aux carrières en génie. En plus de gérer l'exécution du programme Expérience Future City, Engineers of Tomorrow soutient toute l'année les ingénieurs affectés à des classes dans le cadre de son programme Engineers in Residence.</p> <p><b>Maximiser les ressources :</b> Par le biais de cet organisme, nous recrutons et formons chaque année plus de 200 ingénieurs bénévoles qui sont affectés à des classes partout au Canada, et assurons leur soutien continu dans le cadre du programme Future City. Nous appuyons un projet pilote visant à étendre ce service de soutien aux organismes de réglementation, en collaboration avec EngGeoMB.</p>	OF8
<a href="#">Engendering Success in STEM (ESS)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Parrainage</p> <p><b>Coût :</b> 7 500 \$/année pendant 5 ans; 1 800 \$/année (participation à des réunions en personne)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de recherches et de données.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Soutien de la recherche sur la diversité et l'inclusion, les préjugés implicites et les stéréotypes de genre en ingénierie.</p>	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> ~10 000 \$ (participation à des réunions en personne) et heures en nature</p> <p><b>Revenus :</b> 40 000 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Accès direct aux doyennes et doyens d'ingénierie du pays. Favorise l'échange de connaissances et constitue un moyen de communication permettant de rejoindre un grand nombre de parties prenantes de l'agrément. Permet les communications en personne grâce à la participation aux réunions semestrielles de DDIC et à la participation de DDIC aux réunions du BCAPG et de ses sous-comités, et à des groupes de travail.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> DDIC est une partie prenante clé dans les consultations sur la modification des normes, politiques et procédures d'agrément du BCAPG. DDIC est une source de rétroaction sur les améliorations de l'agrément.</p> <p>Collaboration en matière de diversité, équité et inclusion, dont l'initiative 30 en 30 et d'accès des Autochtones au génie.</p> <p><b>Prestation de services à DDIC :</b> Les services fournis par IC comprennent des services de secrétariat, des services bancaires et de gestion de comptes, et la production de rapports personnalisés dans le cadre de l'Enquête annuelle sur les inscriptions et les diplômes décernés. Les services de secrétariat sont confiés à des sources externes de sorte que les revenus de 40 000 \$ sont de type « entrée-sortie ».</p>	PS 1.1, PS2.1, OF1, OF8, OF9
<a href="#">EngiQueers</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> 10 000 \$ (parrainage de la conférence)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Accès et engagement direct auprès des étudiant.e.s de premier cycle en génie, ce qui accroît notre rayonnement et la reconnaissance de la marque, en particulier durant le Mois national du génie.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Soutien de l'inclusion des étudiants et des professionnels en génie appartenant à la communauté 2SLGBTQ+ .</p>	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Guides du Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Lettre d'entente</p> <p><b>Coût :</b> 5 000 \$ par année, dans le cadre du programme d'écusson d'ingénierie</p>	<p><b>Maximiser les ressources :</b> A permis d'offrir aux filles des activités d'ingénierie et des occasions d'interagir directement avec des ingénieurs sans avoir à organiser, gérer ou financer ces activités.</p> <p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de connaissances et de réflexions, et accès à un réseau de jeunes filles et d'éducatrices professionnelles en dehors du système scolaire au Canada. Alignement du programme de STIM des Guides du Canada sur l'ingénierie.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Occasions d'expérimenter différentes solutions à un problème (accroître la participation des femmes en génie).</p>	OF8, OF9, PS2.1
<a href="#">Géoscientifiques Canada</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> 6 100 \$ (effort du personnel à l'interne)</p> <p><b>Recettes :</b> 6 100 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Bon nombre de nos organismes de réglementation réglementent également les géoscientifiques et demandent que, le cas échéant, nous incluons les géoscientifiques.</p> <p><b>Prestation de services à Géoscientifiques Canada :</b> Notamment un soutien complet en matière de TI, traitement de la paie, adresse postale et services généraux en matière d'installations.</p>	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">International Engineering Alliance</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion</p> <p><b>Coût :</b> 7 500 \$ (adhésion) ~66 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier en ce qui concerne la mobilité internationale, pour fournir un moyen de simplifier les processus d'attribution de permis des organismes de réglementation.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Adhérer à des ententes internationales et avoir de l'influence sur celles-ci aux niveaux universitaire et professionnel.</p>	PS 1.1, OF1, OF2, OF6, OF7
<a href="#">National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> ~8 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un organisme apparenté ont éclairé et guidé nos affaires réglementaires et notre gouvernance.</p>	OF2, OF3, OF6, OF7
<a href="#">National Society of Professional Engineers (NSPE)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> ~8 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> L'échange continu de connaissances et l'accès à un organisme apparenté ont éclairé et guidé nos affaires réglementaires.</p>	OF2, OF3, OF6, OF7
<a href="#">Ontario Network of Women in Engineering (ONWiE)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Informelle</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Échange continu de recherches et de données sur les femmes en génie.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Soutien du programme Go ENG Girl qui fait la promotion du génie auprès des filles.</p>	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Ontario Society of Professional Engineers (OPSE)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Officielle (champion de 30 en 30) et informelle (Mois national du génie)</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Partage de ressources en matière de diversité et d'inclusion. Renforcement du réseau de consultation en offrant une perspective sur les questions de représentation au sein de la plus grande zone de compétence du Canada.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Membre actif du réseau de champions et championnes 30 en 30 qui vise à accroître la participation des femmes en génie.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
<a href="#">Ontario Tech University (OTU)</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Officielle</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Établissement d'un partenariat avec l'OTU pour présenter l'exposition Expérience Future City. L'OTU a dirigé l'organisation et la tenue de l'exposition dans le cadre du programme Expérience Future City.</p>	OF8
<a href="#">Polytechnique Montréal</a>	<p><b>Nature de l'engagement :</b> Accord de partenariat pour le cours en ligne ouvert à tous (MOOC) L'ingénierie durable</p> <p><b>Coût :</b> 0 \$</p>	<p><b>Accroître le succès organisationnel :</b> Faire mieux connaître le Guide national sur le développement durable et la gérance environnementale du BCCAG et en favoriser l'adoption par les ingénieurs de toutes les zones de compétences, et rehausser la visibilité d'Ingénieurs Canada.</p> <p><b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Fournit du DPC largement accessible au Canada et à l'étranger pour encourager le changement et l'excellence des pratiques d'ingénierie, par la prise en compte du développement durable, des changements climatiques et de la gérance environnementale.</p>	OF8, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
<a href="#">Society of Women Engineers (SWE)</a>	<b>Nature de l'engagement :</b> Informelle  <b>Coût :</b> 0 \$	<b>Accroître le succès organisationnel :</b> Partage des recherches et de l'information sur les femmes en génie.  <b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Création et soutien d'un réseau et d'une communauté d'ingénieures.	OF9, PS2.1
<a href="#">Women in Engineering (WES) Summit</a>	<b>Nature de l'engagement :</b> Champion 30 en 30  <b>Coût :</b> 0 \$	<b>Accroître le succès organisationnel :</b> Partage des connaissances et de l'information sur les femmes en génie.  <b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Création et soutien d'un réseau et d'une communauté d'ingénieures.	OF9, PS2.1
<a href="#">Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs</a>	<b>Nature de l'engagement :</b> Adhésion  <b>Coût :</b> 8 000 \$	<b>Maximiser les ressources :</b> Maintenir le contact et favoriser les relations avec les organisations d'ingénieurs membres dans plus de 90 pays. Information sur les stratégies, les pratiques et les politiques de formation en génie dans ces pays, et promotion du génie auprès des femmes et des jeunes.  <b>Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Collaborer avec le secrétariat et les pays membres pour élargir et rehausser la visibilité des ingénieurs et du génie au niveau international et auprès du gouvernement fédéral du Canada.	OF1, OF7, OF8, OF9, PS2.1

## Légende

Sous-catégorie (domaine)	Description
Engagement	Comprend la nature de la relation (officielle, informelle) et le coût général associé à son maintien.
Objectif de la relation et résultats jusqu'à présent	<p><b>Les objectifs de nos partenariats stratégiques peuvent être résumés comme suit :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Maximiser les ressources (stimuler l'efficacité organisationnelle) :</b> En tant qu'organisme, dans le cadre de ce partenariat, nous pouvons effectuer notre travail plus rapidement et avec moins de ressources. « Comment ce partenariat nous aide à maximiser les résultats souhaités, avec le moins d'argent et de temps possible » (Exemples : économies de coûts, partage de ressources)</li> <li><b>2. Accroître le succès organisationnel (efficacité) :</b> Comment ce partenariat a contribué au succès et à l'avancement de nos objectifs. (Exemples : influence collective [programmes conjoints, marketing], partage de connaissances et échange de réflexions, sensibilisation et reconnaissance).</li> <li><b>3. Favoriser un changement social et systémique plus large :</b> Tirer parti de nos propres efforts pour favoriser un changement systémique plus large en collaboration avec d'autres acteurs.</li> </ol> <p><b>Les résultats obtenus jusqu'à présent</b> renvoient à des exemples précis de la façon dont nous avons réalisé/sommes en train de réaliser l'objectif du partenariat.</p>
Alignement avec le Plan stratégique	Renvoie à l'alignement du partenariat sur le <i>Plan stratégique 2022-2024</i> d'Ingénieurs Canada et ses objectifs.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Le point sur le au Défi 50-30		3.3
Objet :	Faire le point sur la participation d'Ingénieurs Canada au Défi 50-30 du gouvernement fédéral	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Priorité stratégique 2.1 (PS2.1) de 2022-2024 : Accélérer l'initiative 30 en 30 Objectif fondamental 9 : Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusion qui reflètent celles de la société canadienne	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Représentation insuffisante des groupes marginalisés	
Préparé par :	Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et engagement - membre de l'équipe du projet	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

### Contexte

- Le conseil s'est engagé à participer au Défi 50-30 en mai 2021
- En octobre 2020, le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie a lancé le « Défi 50-30 » du gouvernement fédéral. Ce défi vise à faire progresser la diversité et l'inclusion afin d'améliorer la représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration des entreprises et de la haute direction.
- En vertu du Défi 50-30, les organismes participants doivent volontairement adopter des mesures pour atteindre les objectifs ci-dessous, dont ils devront d'ailleurs régulièrement rendre compte :
  1. **Parité entre les genres** (50 % de femmes et de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction;
  2. Représentation importante (30 %) des autres **groupes sous-représentés** au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction, notamment les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées et la communauté 2ELGBTQ+.
- À l'heure actuelle, 2 531 organisations participent au Défi.

### Rapport de situation

- Ingénieurs Canada s'efforce de sensibiliser le personnel, le conseil et les organismes de réglementation à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) par la formation et le partage des ressources. Plusieurs activités ont été entreprises depuis la dernière mise à jour sur le Défi 50-30 au conseil en mai 2023.
- Dans le cadre de notre travail au titre de la Priorité stratégique 2.1, Ingénieurs Canada a lancé un Groupe de travail sur les employeurs et élaboré une stratégie de recherche nationale. En outre, Ingénieurs Canada a publié une nouvelle version du Guide Gérer les transitions, qui vise à créer des milieux sécuritaires, ouverts et inclusifs pour s'assurer que les expériences des congés de maternité et parentaux sont positives et agréables.

- En 2024, pour la deuxième année consécutive, Ingénieurs Canada a également participé et donné une présentation à la conférence d'EngiQueers Canada.
- Ingénieurs Canada a signé un Protocole d'entente avec Black Engineers of Canada (BEC).
- Dans le cadre de tous les appels de candidatures au conseil, les organismes de réglementation doivent tenir compte de l'engagement d'Ingénieurs Canada à participer au Défi 50-30. De plus, les organismes de réglementation sont encouragés à présenter une liste de candidat.e.s en vue de remplir de futurs postes vacants, plutôt qu'une seule candidature comme c'était le cas dans le passé.
- Les administrateurs et administratrices du conseil ont participé à une formation sur l'EDI le 29 février 2024 à Ottawa, donnée par Amorell Saunders N'Daw, une partenaire de réflexion sur l'EDI. Dans le cadre de la formation, les administrateurs et administratrices ont été invités à examiner le rôle du conseil pour réaliser l'inclusivité lors de conférences.
- Ingénieurs Canada a tenu sa Conférence 30 en 30 annuelle intitulée : Transformer les connaissances en actions au profit de l'équité des genres dans le domaine du génie. La conférence se composait de deux parties : une séance virtuelle le 24 avril et un sommet en personne le 22 mai. La conférence était axée sur le leadership des établissements d'enseignement secondaire (EES), des organismes de réglementation et des employeurs.
- Les tableaux suivants illustrent les données démographiques pour le conseil et l'équipe de direction, recueillies au moyen des sondages d'autoévaluation en 2022, 2023 et 2024.

## Genre

	Administrateurs/administratrices du conseil			Équipe de direction		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
% de femmes et de personnes non conformes au genre	39 %	-*	-*	63 %	50 %	-*
% de femmes (incluant les femmes avec expérience trans)	-*	26 %	37,5 %	-*	50 %	50 %
% d'hommes (incluant les hommes avec expérience trans)	30 %	53 %	50 %	25 %	50 %	50 %
% de personnes qui préfèrent ne pas répondre	4 %	5 %	0 %	13 %	0 %	0 %
% de personnes non conformes au genre/non binaires/de genre fluide	-*	5 %	6,25 %	0 %	0 %	0 %
% de personnes d'une autre catégorie de genre	-*	11 %	6,25 %	-*	-*	0 %
Nombre de personnes qui <b>n'ont pas répondu</b> à la question	6	4	7	0	0	1

\* Indique que cette question n'a pas été posée dans le sondage

**Groupes sous-représentés**

	Administrateurs/administratrices du conseil			Équipe de direction		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
% de personnes appartenant à des groupes sous-représentés (c.-à-d. personnes racisées, Autochtones, personnes handicapées et membres de la communauté 2ELGBTQ+, personnes noires, personnes de couleur)	17 %	7 %	31,25 %	25 %	25 %	50 %
% de personnes qui ne s'identifient pas comme membre d'un groupe sous-représenté	61 %	73 %	68,75 %	75 %	75 %	50 %
Préfère ne pas répondre	-*	20 %	-*	0 %	0 %	0 %
Nombre de personnes qui <b>n'ont pas répondu</b> à la question	5	4	7	0	0	1

\* Indique que cette question n'a pas été posée dans le sondage

**Résumé des résultats**

Tel que mentionné dans la partie Contexte, le Défi 50-30 demande aux organismes participants de rendre compte régulièrement des progrès réalisés vers :

- la parité entre les genres (50 % de femmes et de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction ;
- une représentation importante (30 %) des autres groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction, notamment les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées et la communauté 2ELGBTQ+. Les tableaux suivants illustrent les résultats des sondages de 2022, 2023 et 2024, recueillis au moyen des sondages d'autoévaluation en 2022, 2023 et 2024.

	Administrateurs/administratrices du conseil			Équipe de direction		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Parité entre les genres (50 % de femmes et de personnes non binaires)	39 %	31 %	43,75 %	63 %	50 %	50 %
Représentation importante (% de personnes appartenant à des groupes sous-représentés, c.-à-d. personnes racisées, Autochtones, personnes handicapées et membres de la communauté 2ELGBTQ+, personnes noires, personnes de couleur)	17 %	7 %	31,75 %	25 %	25 %	50 %
Nombre de personnes qui <b>n'ont pas répondu</b> à la question	6* 5**	4	7	0	0	1

\* Question sur la parité entre les genres

\*\* Question sur la représentation importante

### **Prochaines étapes**

- La directrice des Ressources humaines d'Ingénieurs Canada élabore un plan de formation sur l'EDI à l'interne pour le personnel et les bénévoles et explore des façons de mesurer notre travail par rapport aux normes existantes sur l'EDI dans le milieu du travail.

### **Annexe**

- Aucune.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au BCAPG		3.4
Objet :	Approuver quatre nouvelles nominations et deux renouvellements de mandats au BCAPG à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Objectif fondamental 1 : Agréer les programmes d'études de premier cycle en génie	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2027 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adel Omar Dahmane, représentant du Québec (nouveau membre)</li> <li>• Aparna Verma, représentant du Nord (nouveau membre)</li> <li>• Morteza Esfehani, membre hors cadre (nouveau membre)</li> <li>• Marie-Isabelle Farinas, membre hors cadre (nouvelle membre)</li> <li>• James (Jim) K. W. Lee, membre hors cadre (second mandat)</li> <li>• Christine Moresoli, membre hors cadre (nouvelle membre)</li> <li>• Ramesh Subramanian, représentant de l'Ontario (troisième mandat)</li> </ul>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Mya Warken, gestionnaire, Agrément et secrétaire du BCAPG	
Présenté par :	Ernest Barber, le plus ancien administrateur nommé au BCAPG	

### Définition du problème/de l'enjeu

- En vertu des dispositions de la politique 6.9 du conseil, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, James (Jim) K.W. Lee est admissible à un deuxième mandat de trois ans et Ramesh Subramanian à un troisième mandat de trois ans. L'APEGS a confirmé le statut de membre en règle de James (Jim) K.W. Lee et PEO a confirmé son soutien pour le renouvellement du mandat de Ramesh Subramanian.
- Un appel national à manifestation d'intérêt a été diffusé par l'entremise de *Parlons génie*, de *Parlons agrément*, et de la mise à jour hebdomadaire du chef de la direction d'Ingénieurs Canada, de même que transmis aux membres de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) et aux membres du BCAPG, qui ont été invités à le faire circuler dans leurs réseaux. L'appel a également été envoyé aux personnes qui ont répondu aux appels à manifestation d'intérêt pour des postes de membre hors cadre et qui répondaient à au moins l'une des qualifications ou des compétences recherchées.
- Le Comité des candidatures du BCAPG a examiné toutes les candidatures déposées et déterminé que Morteza Esfehani, Marie-Isabelle Farinas, et Christine Moresoli correspondaient le mieux au profil recherché de membre hors cadre. Les candidats ont confirmé leur volonté d'agir à titre de membres



hors cadre s'ils sont nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada. Leurs organismes de réglementation ont confirmé que les candidats étaient membres en règle.

- En collaboration avec l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), le Comité des candidatures du BCAPG a sollicité la candidature d'un représentant du Québec, tel que suggéré dans la politique du conseil 6.9. L'OIQ a proposé la candidature de Adel Omar Dahmane à ce poste.
- Travaillant en collaboration avec Engineers Yukon et la NAPEG, le Sous-comité des candidatures du BCAPG a sollicité la candidature d'un représentant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, tel que suggéré dans la politique du conseil 6.9. Engineers Yukon et NAPEG ont proposé la candidature de Aparna Verma à ce poste.
- Le Sous-comité des candidatures du BCAPG soutient toutes les nominations susmentionnées.

### **Action ou recommandation proposée**

- Que le conseil approuve les candidatures pour les mandats indiqués.

### **Autres options envisagées**

- Aucune.

### **Risques**

- Étant donné que tous les candidats ont reçu l'appui de leur organisme de réglementation et/ou obtenu la confirmation de leur statut de membre en règle, il n'y a aucun risque associé à leur nomination.

### **Répercussions financières**

- Aucune répercussion financière n'est associée aux nominations.

### **Avantages**

- Le Bureau d'agrément disposera d'une équipe complète pour l'épauler dans son travail.

### **Consultations**

- Les candidats ont reçu l'appui de leur organisme de réglementation respectif et/ou la confirmation de leur statut de membre en règle.

### **Prochaines étapes (si la motion est approuvée)**

- Le président du Sous-comité des candidatures du BCAPG, le plus ancien administrateur nommé Ernest Barber, informera les personnes concernées de leur nomination.

### **Annexes**

- **Annexe 1** : Profils des nouveaux membres (brèves notes biographiques)



**Profils des nouveaux membres  
Nominations au BCAGP – 2024**

Brèves notes biographiques sur Morteza Esfehni, ing., P.Eng., Ph. D.

- Directeur de l'expertise géotechnique, WSP Canada
- Formation en génie géotechnique
- Maîtrise l'anglais et le français.

Brèves notes biographiques sur Marie-Isabelle Farinas, ing. Ph. D.

- Professeure, Université du Québec à Chicoutimi
- A été membre d'une équipe de visites d'agrément, le plus récemment en 2024.
- Formation en génie mécanique
- Maîtrise l'anglais et le français.

Brèves notes biographiques sur Christine Moresoli, Dr ès sciences techniques, ing.

- Professeure à l'Université de Waterloo
- A été membre de six équipes de visites d'agrément, le plus récemment en 2022.
- Formation en génie chimique
- Maîtrise l'anglais et le français.

Brèves notes biographiques sur Adel Omar Dahmane, ing., Ph.D.

- Vice-recteur aux études et à la formation par intérim, Université du Québec à Trois-Rivières,
- A fait partie de deux équipes de visites d'agrément, dont la dernière en 2024
- Formation en génie électrique
- Maîtrise l'anglais et le français.

Brèves notes biographiques sur Aparna Verma

- Directrice et chef des opérations – et opérations gazières, énergie, mines et ressources, Gouvernement du Yukon
- Possède une formation en génie mécanique

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au BCCAG		3.5
Objet :	Approuver les nominations de quatre nouveaux membres et renouvellements de mandats au BCCAG pour la période du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2027.	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2027 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• John Diiwu, membre hors cadre (nouveau membre)</li> <li>• Rishi Gupta, représentant de la Colombie-Britannique (nouveau membre)</li> <li>• Kamran Behdinan, membre hors cadre (second mandat)</li> <li>• Marcie Cochrane, membre hors cadre (second mandat)</li> </ul>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Marisa Sterling, administratrice représentant l'Ontario et la plus ancienne administratrice nommée au BCCAG	

### Définition du problème ou de l'enjeu

- En vertu de la politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, Kamran Behdinan et Marci Cochrane sont admissibles à un renouvellement de mandat de trois ans. Les exigences de ce renouvellement de mandat ont été confirmées par le Comité des candidatures du BCCAG, et les organismes de réglementation d'attache des deux membres (respectivement, PEO et EGBC) ont confirmé l'appui à la nomination, conformément aux exigences du processus de nomination décrites dans la politique du conseil 6.10.
- En vertu de l'actuelle politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, les nominations de John Diiwu et de Rishi Gupta ont été confirmées par leurs organismes de réglementation d'attache respectifs (l'APEGA et EGBC), conformément aux exigences établies dans la politique du conseil 6.10.

### Action ou recommandation proposée

- Que le conseil approuve les renouvellements de mandat pour la période indiquée.

### **Autres options envisagées**

- Aucune.

### **Risques**

- Étant donné que tous les candidats ont reçu l'appui de leur organisme de réglementation, il n'y a aucun risque associé à leur nomination.

### **Répercussions financières**

- Aucune répercussion financière n'est associée aux nominations.

### **Avantages**

- Le BCCAG disposera d'une équipe complète pour l'épauler dans son travail.

### **Consultations**

- Les candidats ont reçu l'appui de leur organisme de réglementation respectif.

### **Prochaines étapes (si la motion est approuvée)**

- Le président du Comité des candidatures du BCCAG et le plus ancien administrateur nommé Chris Zinck informera les personnes concernées du renouvellement de leur mandat.

### **Annexe**

- **Annexe 1** : Profils des nouveaux membres (brèves notes biographiques)

## Résumé des candidats

### **John Diiwu, Ph.D., FEC, P.Eng. (Alb. & C.-B.), E.P. (membre hors cadre)**

- P.Eng. depuis 15 ans
- Vaste expérience à la fois de l'industrie, du milieu universitaire et de la fonction publique
- Membre du Comité d'enquête de l'APEGA depuis 10 ans
- Vaste expertise technique et un grand nombre de publications dans les domaines de l'hydrologie, de la gestion durable des eaux, du génie des ressources hydriques et d'autres domaines connexes
- Inscrit en Alberta et en Colombie-Britannique

### **Rishi Gupta, Ph.D., FEC, P.Eng (C.-B.), (représentant national de la Colombie-Britannique)**

- P.Eng. depuis 16 ans
- Professeur et directeur de CAMTEC à l'Université de Victoria
- Ingénieur civil formé
- Membre du sous-comité d'examineurs universitaires (anciennement Comité des examinateurs) à Engineers and Geoscientists BC (depuis juillet 2018)
- Titulaire de quatre brevets et auteur de plus de 110 publications universitaires

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Registre des risques / Profil de risques de l'organisation		4.1
Objet :	Assurer une surveillance des risques	
Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : Assure l'identification et la surveillance des risques	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle	
Présenté par :	Dawn Nedohin-Macek, présidente du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR)	

### Contexte

- Le conseil est informé de tous les risques par l'intermédiaire de :
  - notes de breffage qui orientent la prise de décision lors des réunions;
  - registres de risques et profil de risques de l'organisation qui sont présentés au moins une fois par année;
  - comptes rendus du Comité FAGR selon les besoins.
- Des examens approfondis du profil de risque de l'organisation et des registres des risques sont effectués comme suit :
  - **Examen annuel** – Conformément à la politique 6.4 du conseil, *Mandat du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR)*, le comité FAGR est chargé de procéder à un examen annuel du profil de risques avant qu'il ne soit communiqué au conseil au mois de mai.
  - **Examen quinquennal** – Conformément à la politique du conseil 1.4. *Plan stratégique*, une analyse des FFPM et une analyse des risques stratégiques sont effectuées pour éclairer la sélection des orientations stratégiques, qui visent à atténuer les principaux risques stratégiques. Ingénieurs Canada a maintenant terminé deux cycles complets de planification stratégique avec ce système de gestion des risques, qui a donc atteint sa maturité.
- Le comité FAGR examine également le registre des risques tous les trimestres et signale tout changement important au conseil lors de ses réunions.

### Rapport de situation

- Les derniers changements importants apportés aux risques du conseil et qui ont été soumis au conseil remontent à octobre 2023.
- Depuis, le personnel d'Ingénieurs Canada et le comité FAGR ont effectué leur examen annuel approfondi. Voici les changements majeurs :
  - Une déclaration de tolérance pour les risques a été ajoutée pour mettre en évidence les risques qu'Ingénieurs Canada est prêt à prendre et leur incidence potentielle sur nos

éléments fondamentaux. Ce type de déclaration est courant dans les organisations (section 3, p. 2).

- Dans le cadre du processus de planification stratégique, le conseil a déterminé que la durabilité devait être ajoutée au plan stratégique 2025-2029, car le fait de ne pas aborder cet enjeu stratégique constituerait un risque pour la réputation d'Ingénieurs Canada. Par conséquent, le risque opérationnel **7 - Réputation ternie** a été transféré du registre des risques opérationnels au registre des risques du conseil afin de mieux refléter le rôle du conseil dans ce domaine. Du contenu relatif à la durabilité a également été ajouté à ce risque. La cote de ce risque n'a pas changé par rapport à l'époque où il s'agissait d'un risque opérationnel.
- La cote du risque opérationnel **8 - Satisfaction insuffisante des clients** a été ramenée de 9 à 6, compte tenu des commentaires reçus dans le cadre des consultations sur la PS1.2 *Collaboration et harmonisation*.
- Tous les risques du conseil concernent des risques majeurs qui sont atténués par les priorités stratégiques 2022-2024. Il est prévu qu'une fois le plan stratégique actuel mis en œuvre, certaines cotes de risque du conseil soient abaissées en conséquence.

## Prochaines étapes

- Le Comité FAGR et le personnel d'Ingénieurs Canada continueront à surveiller les changements qui surviennent dans l'environnement et à mettre à jour les registres des risques en conséquence.

## Annexes

- **Annexe 1** : Aperçu des révisions du registre des risques du conseil et des risques opérationnels
- **Annexe 2** : Profil de risques de l'organisation et registres des risques

## Annexe 1 : Aperçu des révisions du registre des risques du conseil et des risques opérationnels

### Risques du conseil

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 - Négligeable	2 - Mineur	3 - Modéré	4 - Majeur	5 - Grave
5 - Extrêmement probable	2				
4 - Probable			4 5	6	
3 - Modérée					1
2 - Peu probable			7 <small>Ancien RO</small>		3
1 - Faible					

1 - Baisse de la valeur de l'agrément

2 - Baisse de la confiance dans les fonctions de gouvernance

3 - Diminution de la collaboration nationale

4 - Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie

5 - Le génie est peu accueillant et exclut les personnes sous-représentées dans le domaine

6 - Diminution de la viabilité financière à long terme

7 - Réputation ternie

### Risques opérationnels

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 - Négligeable	2 - Mineur	3 - Modéré	4 - Majeur	5 - Grave
5 - Extrêmement probable					
4 - Probable					
3 - Modérée			↓		
2 - Peu probable			8 9 10 11	12	
1 - Faible					

8 - Satisfaction insuffisante des clients

9 - Dégrogation à la conformité juridique

10 - Mauvaise gestion des finances

11 - Mauvaise gestion des ressources humaines

12 - Atteinte à l'intégrité des infrastructures, de la technologie de l'information et de la cybersécurité

## Profil de risques de l'organisation

Ce profil de risques établit l'approche de gestion des risques stratégiques et opérationnels du conseil d'Ingénieurs Canada.

### 1. CONTEXTE

Ingénieurs Canada est au service des organismes de réglementation et défend l'honneur, l'intégrité et les intérêts de la profession d'ingénieur au Canada. À cet égard, l'organisme contribue au maintien de normes rigoureuses et uniformes en matière de réglementation du génie, favorise la croissance de la profession au Canada et suscite la confiance du public. Notre travail est axé sur dix objectifs fondamentaux, tels qu'établis par nos membres, les organismes de réglementation du génie :

1. Agréer les programmes d'études de premier cycle en génie.
2. Faciliter et encourager de bonnes relations de travail entre les organismes de réglementation et au sein de ces derniers.
3. Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie, et facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada.
4. Offrir des programmes nationaux.
5. Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral.
6. S'employer activement à faire un suivi, à mener des recherches et à fournir des conseils en ce qui concerne les changements et les progrès qui ont une incidence sur l'environnement réglementaire et la profession d'ingénieur.
7. Gérer les occasions et les risques associés à la mobilité internationale du travail et des praticiens.
8. Encourager la reconnaissance de la valeur et des contributions de la profession à la société, afin notamment de susciter l'intérêt de la prochaine génération de professionnels.
9. Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusion qui reflètent celles de la société canadienne.
10. Protéger tous mot(s), marque(s), slogan(s), ou logo(s), ou toute œuvre littéraire ou autre œuvre se rapportant à la profession d'ingénieur ou à ses objets.

Nous ne sommes pas un organisme de réglementation, mais nous aidons les organismes de réglementation du génie à remplir leur mandat. La gestion des risques est la façon dont nous démontrons de manière proactive et transparente que nous anticipons les occasions à saisir et les menaces et que nous nous attaquons à leurs conséquences ou avons des plans pour y faire face.

### 2. PROCESSUS INTÉGRÉ DE GESTION DES RISQUES

Le profil de risques de l'organisation comprend deux parties :

- I. **Rôles et responsabilités** : indique les rôles et responsabilités attendus des parties concernées.
- II. **Registres des risques** : comprend les modèles utilisés pour décrire tous les risques, leur évaluation et les contrôles, ainsi qu'une carte des risques pour le conseil et les risques opérationnels séparément.

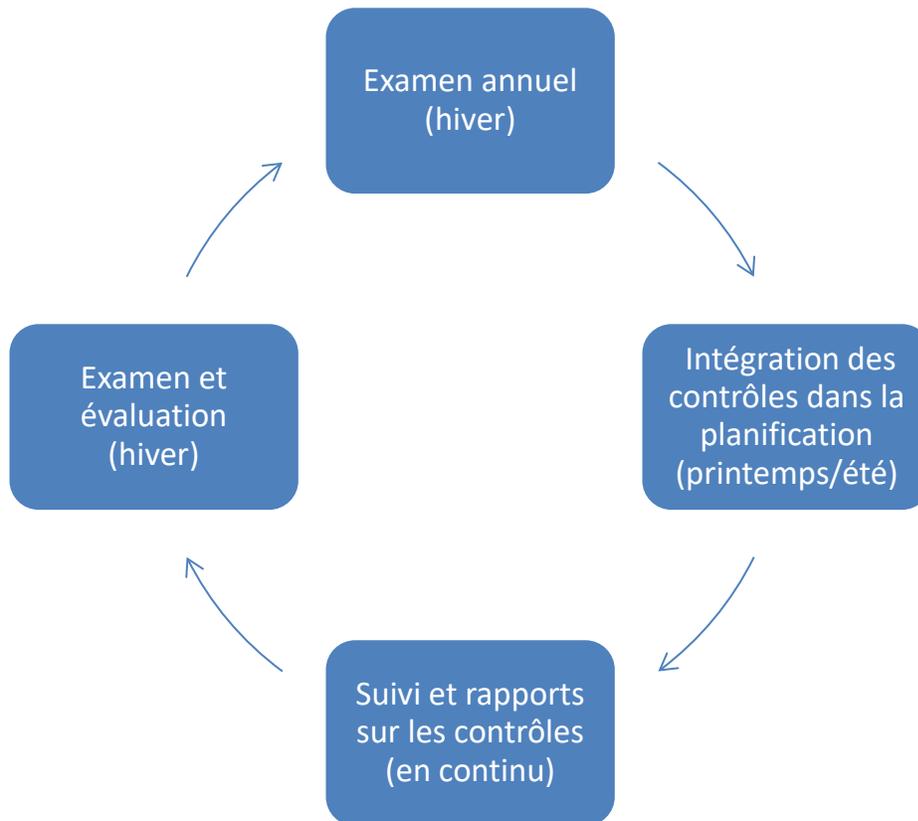
Ingénieurs Canada fait face à deux niveaux de risques :

- Les *risques du conseil* sont des risques externes qui sont gérés par le conseil d'Ingénieurs Canada;

- Les *risques opérationnels* sont des risques internes et externes qui sont gérés par le chef de la direction, sous la supervision du conseil d'Ingénieurs Canada.

Bien qu'il existe une distinction entre les risques du conseil et les risques opérationnels, nous sommes tous collectivement responsables de l'identification, de l'intégration et de l'atténuation des risques de manière proactive. La figure suivante résume notre processus de gestion des risques :

**Figure 1 : Processus intégré de gestion des risques**



### 3. DÉCLARATION DE TOLÉRANCE POUR LE RISQUE

Conformément à sa vision et à sa mission, Ingénieurs Canada accepte un niveau de risque total qui lui permet d'atteindre ses objectifs stratégiques et opérationnels tout en garantissant, avec un niveau de confiance élevé, qu'il :

- Honore ses obligations envers ses membres;
- Préserve la marque d'Ingénieurs Canada;
- Respecte ses obligations envers les parties intéressées.

### 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les entités suivantes ont des responsabilités particulières dans la tenue à jour du Profil de risques de l'organisation :

- **Le conseil d'Ingénieurs Canada** reçoit chaque année le profil de risques de l'organisation et adopte des contrôles supplémentaires grâce au plan stratégique. Le conseil examine également l'impact de ses décisions sur les risques existants par le biais des notes de breffage qui accompagnent toutes les décisions qui lui sont présentées.

- **Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR)** examine le registre des risques sur une base trimestrielle, fait des recommandations sur l'ajout de risques chaque fois qu'un nouveau risque apparaît, et évalue chaque année le profil de risques de l'organisation avant de le soumettre à l'examen du conseil en mai.
- **Le chef de la direction** examine les risques opérationnels au moins une fois par trimestre et suit les directives du conseil concernant l'incorporation de nouveaux contrôles dans la planification et la budgétisation opérationnelles.
- **Les auteurs des notes de breffage « pour décision »** démontrent au conseil l'impact de leurs recommandations sur les risques existants, le cas échéant.

#### 4. CALENDRIER

Le tableau suivant présente le calendrier d'exécution du processus annuel de gestion des risques :

Mois	Mesure
<b>Mars</b>	Le personnel et le Comité FAGR réalisent un examen annuel approfondi du profil de risques de l'organisation (comprenant les rôles et responsabilités ainsi que le registre des risques).
<b>Mai</b>	Le conseil reçoit le profil des risques de l'organisation Le personnel et le Comité FAGR réalisent un examen trimestriel du registre des risques.
<b>Août</b>	Le personnel et le Comité FAGR réalisent un examen trimestriel du registre des risques. Le Comité FAGR examine le registre des risques (en se concentrant sur les contrôles supplémentaires), ainsi que le budget.
<b>Décembre</b>	Le personnel et le Comité FAGR réalisent un examen trimestriel du registre des risques.

#### 5. PROCESSUS D'AJOUT DE RISQUES AU REGISTRE

La section suivante décrit le processus d'ajout d'un nouveau risque ou élément de risque existant :

- **Risques du conseil (RC) :** Les risques stratégiques potentiels ou les nouveaux événements liés à un risque existant peuvent être présentés au Comité FAGR pour examen par tout membre du conseil ou du personnel. Avant de soumettre un risque au Comité FAGR, une note de breffage devrait être rédigée pour présenter les raisons pour lesquelles il devrait être inscrit au registre. Si la nature du nouveau risque ou événement est urgente, le président du Comité FAGR peut choisir de tenir une réunion extraordinaire pour traiter la question.
- **Risques opérationnels (RO) :** À la discrétion du chef de la direction, tout nouveau risque opérationnel ou événement nouveau lié à un risque existant peut être ajouté à tout moment. Le chef de la direction doit informer le Comité FAGR de ce changement lors de son prochain examen régulier.

## REGISTRES DES RISQUES

### Risques du conseil

La carte suivante donne une vue d'ensemble des risques gérés par le conseil. Le tableau présente les risques qui relèvent des responsabilités permanentes du conseil, ainsi que les risques qui ont été cernés lors de l'élaboration du plan stratégique en vigueur. Aucun changement n'a été apporté aux cotes entre avril 2021 et août 2023. En août 2023, les cotes des risques « Baisse de la confiance dans les fonctions de gouvernance » et « Diminution de la viabilité financière à long terme » ont été augmentées en réponse aux événements récents. En février 2024, le risque de réputation ternie a été déplacé, passant des risques opérationnels aux risques du conseil. Quatre des sept risques du conseil n'ont pas encore atteint leur cote cible, mais devraient l'atteindre d'ici la fin du plan stratégique 2022-2024 actuel, étant donné qu'il s'agit de stratégies d'atténuation des risques du conseil cernés.

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 <b>Négligeable</b> S'il se matérialise, le risque n'aura que peu ou pas d'impact sur la réalisation des priorités stratégiques ou des objectifs	2 <b>Mineur</b> S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'une priorité stratégique ou d'un objectif ; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	3 <b>Modéré</b> S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs ; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	4 <b>Majeur</b> S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs ; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires	5 <b>Grave</b> Si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada
5 <b>Extrêmement probable</b> – Se produira presque certainement	<a href="#">2 – Baisse de la confiance dans les fonctions de gouvernance (RC)</a>				
4 <b>Probable</b> – Se produira très probablement			<a href="#">4 - Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (RC)</a> <a href="#">5 – Le génie est peu accueillant et exclut les personnes sous-représentées dans le domaine (RC)</a>	<a href="#">6 - Diminution de la viabilité financière à long terme (RC)</a>	
3 <b>Modérée</b> – Relativement susceptible de se matérialiser					<a href="#">1 – Baisse de la valeur de l'agrément (RC)</a>
2 <b>Peu probable</b> - Peu probable, mais pas imprévisible			<a href="#">7 – Réputation ternie</a>		<a href="#">3 – Diminution de la collaboration nationale (RC)</a>
1 <b>Faible</b> – Peu susceptible de se produire					

## 1. BAISSÉ DE LA VALEUR DE L'AGRÉMENT (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	3 – Modérée (relativement susceptible de se matérialiser)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	5 – Grave (si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada)	<b>15</b>
<b>Cible</b>	Réduire la probabilité à 2 (peu probable) d'ici la fin du plan stratégique en 2024.	<b>10</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	Ce risque a été inscrit au registre pour la première fois en 2017. Il est systématiquement demeuré dans la catégorie des risques élevés depuis son inscription au registre.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs Canada agréé les programmes de génie de premier cycle au nom des organismes de réglementation et a donc établi une norme nationale. Les diplômés des programmes agréés n'ont pas besoin de passer un examen d'admission à l'exercice pour satisfaire aux exigences de formation pour l'obtention du permis, car ils sont réputés avoir suivi le cheminement minimum dont le contenu est mesuré en unités d'agrément (UA).</li> <li>• L'instauration en 2015 des normes relatives aux qualités requises des diplômés et à l'amélioration continue (QRD/AC), qui sont exigées dans le cadre de <a href="#">l'Accord de Washington</a>, a augmenté la charge de travail des bénévoles et des établissements d'enseignement supérieur (EES) pour à la fois se préparer à l'agrément et le maintenir.</li> <li>• Certains EES ont eu l'impression que l'instauration des normes QRD/AC mènerait à l'élimination de la mesure des intrants (actuellement mesurés en UA) et continuent de suggérer que la mesure des intrants (UA) devrait être éliminée.</li> <li>• Étant donné que moins de la moitié des diplômés de programmes agréés par le BCAPG font une demande de permis, certains EES se demandent pourquoi Ingénieurs Canada impose un processus d'agrément coûteux et s'ils doivent continuer de tenter d'obtenir l'agrément de leurs programmes. Les organismes de réglementation doivent s'assurer que tous les candidats au permis d'exercice satisfont aux mêmes exigences de formation dans leurs zones de compétence, et l'établissement d'une méthodologie d'évaluation équivalente au système d'agrément actuel présente un défi.</li> <li>• Une analyse comparative réalisée en 2022 a révélé que le modèle canadien d'agrément du génie est semblable aux systèmes d'agrément d'autres professions au Canada et aux organismes d'agrément du génie ailleurs dans le monde. Les différences constatées indiquent que les autres modèles comportent une exigence en matière d'apprentissage par l'expérience, et que le modèle canadien est le seul à comporter une exigence de cheminement minimal et une comptabilisation des intrants axés sur le temps pour les programmes menant à un diplôme, et qu'il fait également moins appel à l'industrie que les systèmes d'agrément similaires.</li> <li>• Les programmes intègrent de plus en plus de compétences, d'aptitudes non techniques et de parcours personnalisés, pour lesquels l'agrément actuel n'a pas été conçu et que les EES ont du mal à proposer dans le cadre du modèle d'agrément actuel.</li> <li>• Le système d'agrément actuel n'a pas été conçu pour s'adapter à certaines des modifications réglementaires de la portée de la définition et/ou de l'exercice du génie qui sont en cours ou qui seront probablement mises en œuvre dans certaines zones de compétence.</li> </ul>	

<p><b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins un programme agréé de premier cycle choisit de ne pas chercher à obtenir un renouvellement d'agrément, car l'EES n'en voit plus la valeur et trouve le modèle d'agrément trop rigide et coûteux. Création d'un processus d'agrément parallèle par les EES.</li> </ul>
<p><b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organismes de réglementation seraient obligés d'utiliser d'autres méthodes pour évaluer si les diplômés des programmes canadiens de premier cycle en génie possèdent la formation nécessaire pour entreprendre le processus d'obtention du permis.</li> <li>• La qualité de la formation en génie pourrait varier selon les zones de compétence.</li> <li>• La valeur d'Ingénieurs Canada pour les organismes de réglementation pourrait diminuer.</li> <li>• Le statut du Canada en tant que signataire de l'Accord de Washington et d'autres ententes de mobilité internationale pourrait être menacé.</li> </ul>
<p><b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorité stratégique 1.1 : <i>Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</i></li> <li>• Mise en œuvre de Tandem, le nouveau système de gestion des données pour les visites d'agrément et les décisions. Ce système est conçu pour réduire la charge de travail et améliorer l'efficacité des processus d'agrément.</li> <li>• Exception provisoire à certaines normes d'agrément afin d'éliminer les obstacles liés à l'agrément qui empêchent les étudiants de participer à des échanges internationaux.</li> </ul>
<p><b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des améliorations majeures et continues est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Résultats annuels du rapport d'évaluation de la responsabilité en matière d'agrément</a> et mesures de suivi.</li> <li>• Tendances des demandes d'agrément soumises par des programmes nouveaux et actuellement agréés.</li> <li>• Rétroaction fournie par les <a href="#">organismes de réglementation, les EES et la FCEG lors des consultations</a>.</li> <li>• <a href="#">Commentaires issus des consultations</a> dans le cadre des travaux sur le projet Avenir de l'agrément en génie.</li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut s'attendre à un certain niveau d'insatisfaction entre tout organisme d'agrément et les organisations cherchant à obtenir l'agrément.</li> <li>• Les EES perçoivent la charge de travail comme étant élevée et le système comme étant inflexible.</li> <li>• La mise en œuvre de modifications des normes d'agrément prend un temps considérable en raison de la longueur du cycle d'agrément et de la capacité des EES de réaliser des modifications importantes.</li> <li>• Les lois provinciales et territoriales régissant la profession d'ingénieur sont toujours en évolution et les processus d'attribution de permis des organismes de réglementation continuent d'évoluer, ce qui exerce une pression sur les processus d'agrément pour qu'ils demeurent alignés.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.</p>

<p><b>Contrôles supplémentaires</b> (Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 1,1 : <i>Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</i>, ce qui devrait être terminé d'ici la fin de 2024.</li> <li>• Le milieu de l'industrie et les étudiants en génie ont été intégrés dans le processus de consultation pour la PS 1.1, <i>Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</i>.</li> <li>• On s'attend à ce que le conseil mette en œuvre l'orientation stratégique <i>Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation</i> dans le cadre de son plan stratégique 2025-2029.</li> </ul>
<p><b>Amélioration continue</b> (Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application du programme de consultation à tous les changements apportés par le BCAPG, pour les organismes de réglementation et les EES.</li> <li>• Collaboration accrue du Comité des politiques et des procédures (P&amp;P) du BCAPG avec le Comité de liaison des doyens, un sous-comité de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada.</li> <li>• L'évaluation annuelle de la <a href="#">responsabilité en matière d'agrément</a> mesure la transparence et l'efficacité du processus d'agrément, du point de vue des organismes de réglementation, des EES et des parties intéressées du système.</li> <li>• Développement d'un système de gestion de données basé sur le Web (Tandem) pour permettre la soumission et la gestion des documents d'agrément.</li> <li>• Accent continu sur les stratégies visant à gérer la lourde charge de travail confiée aux bénévoles par le secrétariat du BCAPG et les bénévoles. Révision de la documentation requise pour les visites du BCAPG en fonction des principes du cheminement minimum et du maillon le plus faible ainsi que des pratiques exemplaires en matière de vérification. Cette activité d'amélioration établit des attentes claires et cohérentes pour les EES, tout en réduisant l'information qu'ils doivent fournir, et fait en sorte que les équipes de visiteurs disposent de l'information dont elles ont besoin pour mener une évaluation rigoureuse.</li> </ul>

## 2. BAISSÉ DE LA CONFIANCE DANS LES FONCTIONS DE GOUVERNANCE (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	5 - Extrêmement probable (se produira presque certainement)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	1 – Négligeable (s'il se matérialise, le risque n'aura que peu ou pas d'impact sur la réalisation des priorités stratégiques ou des objectifs)	<b>5</b>
<b>Cible</b>	Réduire la probabilité à 4 (probable) d'ici la fin du plan stratégique en 2024.	<b>4</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque (4) était la même entre 2021 et le deuxième trimestre de 2023. La cote est passée à 5 au cours du troisième trimestre de 2023.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil gouverne l'organisme et prend des décisions de gouvernance dans l'intérêt primordial d'Ingénieurs Canada, qui sert les organismes de réglementation du génie.</li> <li>Le conseil a l'obligation de superviser la gestion d'Ingénieurs Canada, de mettre en place et de respecter les <a href="#">politiques du conseil</a>, de faire preuve de transparence envers les organismes de réglementation, d'adopter des contrôles financiers et de les surveiller, et d'assurer sa propre efficacité.</li> <li>Le conseil doit aussi autoévaluer son travail et surveiller le travail de ses subordonnés directs : le chef de la direction et les présidents du BCAPG et du BCCAG.</li> <li>Les membres du conseil d'Ingénieurs Canada, ainsi que les membres du BCAPG et du BCCAG, sont des bénévoles.</li> <li>Pour la deuxième année consécutive, certains membres ont présenté des motions relatives à la gouvernance d'Ingénieurs Canada. En mai 2022, une motion a été présentée pour réduire la taille du conseil d'Ingénieurs Canada, tandis qu'en mai dernier, c'est une motion pour modifier les procédures de scrutin lors des assemblées des membres qui a été présentée. Dans ce dernier cas, les membres ont accepté de retirer la motion si le conseil s'engageait à procéder à un examen de la gouvernance dans le cadre du plan stratégique 2025-2029.</li> <li>En mai 2023, les membres ont rejeté une motion concernant la cotisation par personne, afin de marquer leur désapprobation à l'égard de la récente décision de gestion financière du conseil en ce qui a trait au remboursement des frais de voyage en classe affaires des membres du conseil.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil n'assure pas une surveillance efficace des ressources financières et ne les dépense pas efficacement.</li> <li>La dépendance à l'égard des bénévoles et la structure de gouvernance ne permettent pas de réagir rapidement aux événements.</li> <li>Les organismes de réglementation ne comprennent pas comment travailler à l'intérieur du cadre de gouvernance.</li> <li>Manque de représentation des administrateurs et administratrices ou de diversité des compétences.</li> <li>Non-respect des politiques du conseil par un ou plusieurs membres du conseil.</li> <li>La dépendance à l'égard des bénévoles du BCAPG et du BCCAG pour la fourniture d'importants produits et services entraîne un manque de responsabilisation et de capacité à fournir les produits en temps voulu.</li> <li>Manque de compréhension commune de ce que les organismes de réglementation attendent d'Ingénieurs Canada.</li> </ul>	

<p><b>Conséquences potentielles</b> <i>(ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution ou perte de la confiance des organismes de réglementation envers Ingénieurs Canada (y compris le BCAPG et le BCCAG).</li> <li>• Insatisfaction ou retrait d'un ou plusieurs organismes de réglementation.</li> </ul>
<p><b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<p>Aucune amélioration n'est nécessaire pour le moment.</p>
<p><b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats de l'autoévaluation annuelle.</li> <li>• Résultats de l'évaluation annuelle du chef de la direction et des présidents de comités.</li> <li>• Rapports trimestriels d'évaluation du rendement des subordonnés directs.</li> <li>• Rapports d'audit.</li> <li>• Profil de compétences du conseil.</li> <li>• Sondage sur l'efficacité de la gouvernance.</li> <li>• Il n'y a plus de motion présentée par les présidents lors des assemblées annuelles des membres (AAM).</li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La structure de gouvernance ne permet pas de réagir rapidement aux événements ou aux demandes ponctuelles des organismes de réglementation.</li> <li>• Aucun contrôle sur les candidats aux postes d'administrateurs, notamment en ce qui concerne leur diversité ou leurs compétences.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Le risque est supérieur au seuil de tolérance du conseil et devrait diminuer à la suite de la mise en œuvre de la priorité stratégique en matière de gouvernance énoncée dans le plan stratégique 2025-2029.</p>
<p><b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i></p>	<p>Une analyse de la structure de gouvernance devrait être entreprise et des recommandations mises en œuvre dans le cadre de l'orientation « Réaliser une fédération plus forte » du plan stratégique 2025-2029.</p>
<p><b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Révisions régulières et continues des politiques.</li> <li>• Approbation du budget et des plans de travail du BCAPG et du BCCAG.</li> <li>• Approbation annuelle des plans de travail des comités et groupes de travail du conseil.</li> <li>• Surveillance du rendement stratégique et rédaction de rapports.</li> <li>• Autoévaluation annuelle du conseil.</li> <li>• Évaluation annuelle du chef de la direction et des présidents de comités (incluant le BCAPG et le BCCAG).</li> <li>• Audit financier annuel indépendant.</li> <li>• Plan de relève du chef de la direction.</li> <li>• Processus d'intégration (orientation) et d'éducation des administrateurs et administratrices.</li> <li>• Réunions ouvertes et publication des procès-verbaux du conseil et des comités dans le site Web public.</li> <li>• Approbation annuelle des plans de recrutement et de relève du BCAPG et du BCCAG.</li> <li>• Mise en œuvre d'un outil de gestion du conseil.</li> </ul>

### 3. DIMINUTION DE LA COLLABORATION NATIONALE (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	5 – Grave (si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada)	<b>10</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>5</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le succès d'Ingénieurs Canada dépend de sa capacité de comprendre et satisfaire les attentes des organismes de réglementation, de tenir compte de leurs points de vue dans ses activités, et de promouvoir la collaboration nationale et la cohérence parmi les zones de compétence.</li> <li>Mobilité internationale et nationale croissante des personnes et des entités, sans stratégie claire et coordonnée entre les organismes canadiens de réglementation du génie.</li> <li>La proportion de diplômés de programmes non agréés par le BCAPG qui font une demande de permis d'exercice par rapport aux candidats diplômés de programmes agréés par le BCAPG est en augmentation.</li> <li>Les pressions exercées par le public, le gouvernement et les commissaires à l'équité pour que tous les candidats soient traités de la même manière et dans un délai limité sont de plus en plus fortes.</li> <li>Les organismes de réglementation disposent de ressources humaines et financières limitées pour répondre aux attentes croissantes. La collaboration et l'harmonisation permettent de réduire le chevauchement des travaux et les pertes d'efficacité.</li> <li>En 2023, le processus de consultation pour la priorité stratégique de collaboration et d'harmonisation a révélé un consensus sur la volonté de poursuivre ensemble le travail sur les initiatives nationales dans des domaines ciblés.</li> <li>Un processus d'identification et de hiérarchisation des travaux sur les projets de collaboration débutera en 2024.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins un organisme de réglementation demande à Ingénieurs Canada d'adopter une position collective sur un enjeu stratégique, et on ne parvient pas à une collaboration suffisante.</li> <li>Au moins un organisme de réglementation ne peut ou ne souhaite pas participer aux travaux et initiatives de collaboration ni les appuyer.</li> <li>Perception selon laquelle la collaboration n'est pas possible en raison des variations législatives.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacité d'établir un consensus sur des enjeux stratégiques importants.</li> <li>Perte de valeur pour les organismes de réglementation.</li> <li>Perte du statut de membre d'un ou de plusieurs accords internationaux.</li> <li>Diminution ou perte de confiance de la part des organismes de réglementation.</li> <li>Obstacles supplémentaires à la mobilité nationale ou internationale.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 1,2, <i>Renforcer la collaboration et l'harmonisation</i>, afin de définir le degré d'harmonisation souhaité par</li> </ul>	

<i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	les organismes de réglementation et de cerner les possibilités de collaboration. Les 12 organismes de réglementation ont indiqué qu'ils étaient en faveur d'une collaboration et d'une harmonisation accrues en matière de réglementation. Un énoncé national de collaboration sera proposé en 2024.
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un énoncé de collaboration signé par tous les organismes de réglementation.</li> <li>• Participation aux réunions nationales des organismes de réglementation.</li> <li>• <u>Rétroaction reçue lors des consultations (connexion requise pour accéder à la <a href="#">page Web des consultations</a>).</u></li> </ul>
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de contrôle sur les actions des organismes de réglementation (participation aux consultations, adoption de pratiques cohérentes, utilisation des programmes, produits et services, etc.).</li> <li>• Manque de temps ou d'intérêt des organismes de réglementation pour ce qui est de dégager des consensus sur les programmes, produits et services.</li> <li>• Manque d'orientation de la part des organismes de réglementation quant au degré de cohérence et aux domaines de collaboration.</li> <li>• Manque de contrôle en ce qui concerne les lois, les politiques et procédures des organismes de réglementation.</li> <li>• Manque de contrôle en ce qui concerne les changements législatifs imposés par les gouvernements provinciaux et territoriaux.</li> </ul>
<b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil devrait officialiser un mécanisme permettant de repérer les domaines de collaboration et d'harmonisation nationales dans le cadre de l'orientation stratégique <i>Réaliser une fédération plus forte</i> du plan stratégique 2025-2029.</li> </ul>
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plusieurs processus sont en place pour favoriser une collaboration continue : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus d'élaboration du plan stratégique et programme de consultation.</li> <li>• Facilitation du partage de connaissances et de la collaboration parmi le personnel des organismes de réglementation durant les réunions (chefs de la direction, responsables de l'admission, de l'exercice, de la discipline et de l'application de la loi, des communications, des finances, des TI et de la communauté de pratique en matière de rayonnement).</li> <li>• Utilisation de Microsoft Teams pour permettre la collaboration continue des groupes de responsables des organismes de réglementation.</li> </ul> </li> <li>• Des programmes, produits et services dont bénéficient de multiples organismes de réglementation et qui sont élaborés conjointement avec ces organismes (p. ex. : agrément, 30 en 30, évaluation sur la base des compétences, énoncés de principe nationaux, base de données nationale sur les effectifs, Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers, Mois national du génie).</li> <li>• Chercher à favoriser la collaboration en dehors des exigences réglementaires (p. ex. outils pour le personnel des organismes de réglementation; outils non réglementaires comme les systèmes de gestion de l'apprentissage, les meilleures pratiques en matière d'excellence organisationnelle, etc.)</li> </ul>

#### 4. DIMINUTION DE LA PORTÉE ET DE LA VALEUR DE LA RÉGLEMENTATION DU GÉNIE (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	4 – Probable (se produira très probablement)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>12</b>
<b>Cible</b>	Réduire la probabilité de ce risque à 3 (modérée) d'ici la fin du Plan stratégique en 2024.	<b>9</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	Ce risque a été inscrit au registre pour la première fois en mai 2020, à la suite des discussions sur l'analyse contextuelle pour le plan stratégique 2022-2024. La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les révisions législatives du gouvernement ont entraîné une pression accrue sur les organismes de réglementation pour qu'ils démontrent comment la réglementation du génie protège le public.</li> <li>• Des progrès technologiques rapides ont mis les organismes de réglementation au défi d'adapter leurs processus afin de réglementer efficacement les nouveaux domaines d'exercice du génie et d'appliquer la loi dans ces domaines.</li> <li>• La proportion de diplômés issus de programmes agréés qui font une demande de permis d'exercice diminue. Cela peut donner l'impression que le permis d'exercice n'est pas nécessaire dans certains domaines, et certains gouvernements, entreprises et autres organisations pourraient également le penser.</li> <li>• Ingénieurs Canada aide les organismes de réglementation à démontrer la valeur du permis d'exercice et de la réglementation du génie auprès du public, des gouvernements, des ingénieurs potentiels et des firmes d'ingénierie.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les étudiant.e.s en génie et les entités d'ingénierie n'obtiennent pas de permis, les entités n'exigent pas que leurs employés en obtiennent un et/ou paient les diplômés en génie plus cher que les autres.</li> <li>• Un gouvernement provincial ou territorial ou un tribunal autorise des personnes non inscrites à se déclarer ingénieur.e.s et/ou à exercer la profession d'ingénieur.</li> <li>• Ingénieurs Canada n'appuie pas adéquatement ni en temps opportun les organismes de réglementation dans les cas ci-dessus, comme il est demandé.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organismes de réglementation n'arrivent pas à démontrer à leurs gouvernements, au public, aux particuliers et aux employeurs la valeur et la nécessité du permis d'exercice et/ou de la réglementation.</li> <li>• Diminution du nombre de personnes et d'entités qui obtiennent un permis d'exercice.</li> <li>• Les organismes de réglementation du génie perdent leur autorité, leur réputation et leur influence.</li> <li>• Les médias et/ou le public et/ou le gouvernement remettent en question la valeur de la réglementation des ingénieurs.</li> <li>• Les gouvernements provinciaux/territoriaux imposent de nouveaux modèles de gouvernance aux organismes de réglementation du génie.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Priorité stratégique 1.3, <i>Soutenir la réglementation des nouveaux domaines</i>, prévoit des rapports plus fréquents et une plus grande visibilité pour ce travail de définition des nouveaux domaines d'exercice.</li> <li>• La Priorité stratégique 2.2, <i>Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice</i>, consiste à élaborer et à diffuser des messages nationaux sur la valeur du permis d'exercice en</li> </ul>	

<p><i>prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<p>collaboration avec les organismes de réglementation, dans le but d'accroître la visibilité de la profession auprès des diplômés en génie, des ingénieurs stagiaires et du public.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le nouveau document du BCCAG sur les nouveaux domaines vise à fournir une orientation sur le suivi, la reconnaissance et la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie.</li> </ul>
<p><b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documents d'Ingénieurs Canada nouveaux ou révisés fournis aux organismes de réglementation.</li> <li>Rapports de recherche sur la réglementation fournis aux organismes de réglementation.</li> <li>Énoncés de principe nationaux, énoncés d'enjeux nationaux, mémoires à l'intention du gouvernement, et rencontres et événements de relations gouvernementales liés à l'attribution du permis et à la réglementation des nouveaux domaines d'exercice.</li> <li>Recherche continue sur l'opinion publique afin d'évaluer la confiance du public dans la profession.</li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de contrôle en ce qui concerne les décisions des gouvernements et des tribunaux.</li> <li>Utilisation incohérente des programmes, produits ou services par les organismes de réglementation, et participation incohérente à ces programmes, produits ou services.</li> <li>Manque de contrôle sur l'octroi du permis d'exercice aux personnes et aux entités.</li> <li>Manque de contrôle sur l'incohérence des actions des organismes de réglementation en matière d'application de la loi ou sur leur décision de fournir ou non une voie d'accès à l'obtention du permis d'exercice dans les nouveaux domaines du génie ou pour les entrepreneurs.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.</p>
<p><b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans le cadre de l'orientation <i>Réaliser une meilleure connaissance des ingénieurs</i> du plan stratégique 2025-2029, Ingénieurs Canada rehaussera le profil de la profession d'ingénieur et aidera les diplômés en génie à devenir des ingénieurs.</li> <li>Ingénieurs Canada continuera de se tenir au courant des défis auxquels font face les organismes de réglementation grâce à son travail avec le groupe de responsables et continuera d'apporter son soutien sur demande.</li> </ul>
<p><b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<p>Ingénieurs Canada met à la disposition des organismes de réglementation la liste des programmes de formation en génie en cours d'élaboration du BCAPG, afin d'aider à anticiper les nouveaux domaines d'exercice.</p> <p>Plusieurs objectifs fondamentaux fournissent des programmes, produits et services qui atténuent ce risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Objectif 2 : Faciliter et encourager de bonnes relations de travail entre les organismes de réglementation et au sein de ces derniers.</li> <li>Objectif 3 : Fournir des services et des outils qui favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie.</li> <li>Objectif 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral.</li> <li>Objectif 6 : S'employer activement à faire un suivi, à mener des recherches et à fournir des conseils en ce qui concerne les changements et les progrès qui ont une incidence sur l'environnement réglementaire et la profession d'ingénieur.</li> <li>Objectif 8 : Favoriser la reconnaissance de la valeur de la profession et de son apport à la société afin de susciter l'intérêt de la prochaine génération de professionnels.</li> </ul>

## 5. LE GÉNIE EST PEU ACCUEILLANT ET EXCLUT LES PERSONNES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LE DOMAINE (RISQUE DU CONSEIL)

Probabilité (1-5)	4 – Probable (se produira très probablement)	Total
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>12</b>
<b>Cible</b>	Réduire l'impact de ce risque à 2 (mineur) d'ici la fin du Plan stratégique en 2024.	<b>8</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	Ce risque a été inscrit au registre pour la première fois en mai 2020, à la suite des discussions sur l'analyse contextuelle pour le plan stratégique 2022-2024. La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selon le <a href="#">Rapport de 2023 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale</a>, les ingénieures constituaient 15 % des membres et 19,2 % des ingénieures nouvellement titulaires à l'échelle nationale. <a href="#">Trente pour cent</a> est l'objectif actuel de représentation que nous avons fixé pour les ingénieures nouvellement titulaires.</li> <li>• <a href="#">La discrimination et le harcèlement fondés sur le genre existent</a> à toutes les étapes du cheminement en génie (c.-à-d. les années formatrices, les études postsecondaires et le début, le milieu et la fin de la carrière) et sont souvent exercés par les pairs, les collègues, et les homologues masculins.</li> <li>• La profession se soucie également de plus en plus de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ce qui inclut les femmes, les autochtones, les personnes racialisées, les personnes formées à l'étranger et les personnes LGBTQ2S+.</li> <li>• Les Autochtones préfèrent être considérés au-delà du rayon d'action habituel de l'EDI, afin de reconnaître l'histoire spécifique de la colonisation et du génocide contre les peuples autochtones. Les ingénieurs autochtones représentent 0,73 % de la main-d'œuvre en génie, selon un <a href="#">rapport d'Ingénieurs Canada datant de 2022</a>. Ce chiffre est nettement inférieur à la représentation des peuples autochtones dans l'ensemble de la population active, qui est de 3,15 %.</li> <li>• Il n'existe actuellement aucune donnée nationale sur le nombre d'autres groupes sous-représentés dans le secteur du génie.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'augmentation du nombre de femmes diplômées en génie ne correspond pas à l'augmentation du nombre de nouveaux permis d'exercice. Diminution du soutien des organismes de réglementation et/ou des acteurs clés en ce qui concerne l'objectif d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur.</li> <li>• Retrait du soutien d'acteurs clés, dont les champions et championnes 30 en 30, les bénévoles, les établissements d'enseignement supérieur (EES), les employeurs et les étudiants.</li> <li>• Pourcentage croissant ou décroissant d'inscriptions et de diplômées féminines au premier cycle.</li> <li>• La profession d'ingénieur n'est pas accueillante pour les membres des groupes marginalisés ni pour les personnes formées à l'étranger.</li> <li>• La valeur du permis d'ingénieur continue d'être sous-estimée, particulièrement dans les disciplines du génie qui intéressent le plus les femmes (p. ex., chimie, environnement).</li> </ul>	

<p><b>Conséquences potentielles</b> (Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La profession n'atteint pas 30 % d'ingénieures nouvellement titulaires d'ici 2030.</li> <li>• La profession reste peu accueillante pour les groupes marginalisés; les objectifs de représentation et de maintien en poste ne sont pas atteints et le talent se perd.</li> <li>• Réputation d'Ingénieurs Canada compromise auprès des organismes de réglementation, des gouvernements, des parties prenantes externes et des partenaires.</li> <li>• La profession ne protège pas pleinement la sécurité et l'intérêt du public, car elle ne représente pas l'entière diversité des points de vue et de la population canadienne.</li> </ul>
<p><b>Améliorations majeures</b> (Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 2.1, <i>Accélérer l'initiative 30 en 30</i>, qui devrait être terminée d'ici la fin de 2024.</li> <li>• Le conseil a également mis en œuvre la Priorité stratégique 2.2, <i>Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice</i>, qui mettra en valeur la diversité de la profession.</li> <li>• <a href="#">Formation sur l'EDI à l'intention des ingénieurs et des géoscientifiques.</a></li> <li>• Examen, par le BCAPG, de la possibilité d'intégrer les objectifs de l'initiative 30 en 30 au processus d'agrément.</li> <li>• Élaboration, par le BCCAG, d'un Guide sur l'équité des genres en milieu de travail.</li> <li>• <a href="#">Révision et publication de son Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones 2023.</a></li> <li>• Révision du guide « <a href="#">Gérer les transitions</a> » en 2023.</li> <li>• Révision et publication du <a href="#">Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires ancestraux à l'intention du personnel et des bénévoles</a> 2020.</li> </ul>
<p><b>Preuves</b> (Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publication des données dans le <a href="#">Rapport sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale.</a></li> <li>• Publication des données dans le <a href="#">Rapport sur les inscriptions et les diplômes décernés.</a></li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> (Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle se limitant à fournir de l'information et à convoquer les acteurs, car les organismes de réglementation gèrent les relations avec les candidats au permis d'exercice, les ingénieurs, les employeurs et les représentants locaux du groupe « Maternelle à fin secondaire ».</li> <li>• Manque de contrôle concernant le nombre de filles de la maternelle à la fin du secondaire qui suivent et continuent de suivre des cours de sciences et de mathématiques à l'école.</li> <li>• Manque de contrôle sur la façon dont les EES recrutent ou gardent les étudiantes, et influence limitée sur la façon dont les EES font la promotion du permis d'exercice.</li> <li>• Manque de contrôle sur la façon dont les employeurs recrutent des personnes s'identifiant comme des femmes, les maintiennent en poste et les encouragent à obtenir un permis d'exercice.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> (Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</p>	<p>Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.</p>
<p><b>Contrôles supplémentaires</b> (Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformément à la demande du conseil, le service EDI bénéficiera d'une ressource supplémentaire pour étudier et développer une tactique concernant les diplômés formés à l'étranger, qui s'ajoutera à celle en place.</li> <li>• Le conseil pourra demander au chef de la direction de suggérer des contrôles supplémentaires dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique 2025-2029.</li> <li>• Le Groupe de travail sur les employeurs dans le cadre de la PS2.1 doit définir ce que signifie être un employeur champion.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil devrait mettre en œuvre l'orientation stratégique <i>Réaliser une profession inclusive</i> dans le cadre du plan stratégique 2025-2029, pour continuer de s'efforcer de rendre le génie plus accueillant pour les groupes sous-représentés.</li> <li>• Le conseil devrait également mettre en œuvre l'orientation stratégique <i>Réaliser une meilleure connaissance des ingénieurs</i> dans le cadre du plan stratégique 2025-2029, pour mettre en valeur les groupes sous-représentés.</li> </ul>
<p><b>Amélioration continue</b> (Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation sur l'EDI à l'intention des ingénieurs et des géoscientifiques a été offerte.</li> <li>• Ingénieurs Canada encourage la collaboration avec les organismes de réglementation, les partenaires stratégiques et les parties prenantes afin d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au sein de la profession d'ingénieur.</li> <li>• Représentations auprès du gouvernement fédéral à l'appui de l'équité des genres, de l'équité salariale et des politiques qui soutiennent les femmes en génie.</li> <li>• Élaboration d'une nouvelle stratégie nationale de recherche pour comprendre les priorités des organismes de réglementation et la manière de répondre à leurs besoins en matière de recherche et de collecte de données sur l'EDI.</li> <li>• Création du projet d'impact collectif et du groupe de travail sur les employeurs dans le cadre de l'initiative 30 en 30 afin de faciliter les travaux des groupes de travail 30 en 30 des groupes de travail « jeunes de la maternelle à la fin du secondaire », « étudiants au postsecondaire » et « ingénieurs en début de carrière ».</li> <li>• Représentation aux conseils de la Coalition canadienne des femmes en génie, en sciences et dans les domaines des technologies et des métiers (CCWESTT) et à l'AISES au Canada.</li> <li>• Participation au consortium de recherche Engendering Success in STEM (ESS).</li> <li>• Protocole d'entente avec Black Engineers of Canada et EngiQueers Canada.</li> </ul>

## 6. DIMINUTION DE LA VIABILITÉ FINANCIÈRE À LONG TERME (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	4 – Probable (se produira très probablement)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	4 – Majeur (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, et Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires)	<b>16</b>
<b>Cible</b>	Réduire la probabilité de ce risque à 3 (modérée) d'ici la fin du Plan stratégique en 2024.	<b>12</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque (12) est restée la même entre 2021 et le deuxième trimestre de 2023. Elle est passée à 16 au cours du troisième trimestre de 2023.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En avril, PEO a décidé d'adhérer au programme d'affinité, bénéficiant ainsi des 2 millions de dollars qui étaient auparavant versés chaque année au fonds de réserve d'Ingénieurs Canada. L'incidence de cette décision sur Ingénieurs Canada est le suivant: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Retour à un budget opérationnel équilibré</u> : Au cours des dernières années, le conseil a demandé au chef de la direction de réduire les fonds de réserve et de présenter les déficits budgétaires. IC devra veiller à ce que son budget soit au moins équilibré à l'avenir afin de disposer de fonds suffisants pour répondre aux besoins opérationnels et financer les priorités stratégiques.</li> <li>• <u>Réduction des revenus d'investissement</u> : Comme une partie des fonds de réserve est investie, une réduction de ces fonds diminuera également les revenus d'investissement.</li> <li>• <u>Définition de la portée des priorités stratégiques pour la période 2025-2029</u> : Les fonds de réserve ont été utilisés pour financer les priorités stratégiques. Bien qu'il y ait suffisamment de fonds de réserve pour mener à bien le plan stratégique 2022-2024, Ingénieurs Canada devra travailler avec les organismes de réglementation au cours des prochaines années pour délimiter et financer les travaux à réaliser dans le cadre des priorités stratégiques 2025-2029.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction marquée d'une source de revenus.</li> <li>• Après avoir abaissé la cotisation par personne, les membres ne veulent ou ne peuvent pas la hausser comme le recommande le conseil.</li> <li>• Faible rendement des placements.</li> <li>• Un organisme de réglementation se retire du programme d'affinité, entraînant ainsi une réduction des revenus au fil du temps.</li> <li>• Fluctuation du nombre d'inscrits à l'échelle nationale.</li> <li>• Les décisions du conseil ou du chef de la direction vont à l'encontre de la gestion responsable des ressources financières.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte de revenus.</li> <li>• Réputation compromise auprès des fournisseurs de produits financiers et d'assurance.</li> <li>• Insatisfaction ou perte de confiance des organismes de réglementation.</li> <li>• D'autres organismes de réglementation se retirent du programme d'affinité.</li> <li>• Le budget opérationnel diminue considérablement à long terme, ce qui entraîne l'incapacité d'atteindre les objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada et/ou la nécessité de licencier du personnel.</li> <li>• Augmentation importante du montant de la cotisation par personne.</li> </ul>	

<p><b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction des dépenses d'exploitation et augmentation des cotisations des membres au cours des prochaines années.</li> </ul>
<p><b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revenus correspondant aux prévisions budgétaires et conformes à l'audit.</li> <li>• Augmentation des fonds de réserve au fil du temps en vue de financer des initiatives d'envergure.</li> <li>• Rapports sur le rendement du programme d'affinité.</li> <li>• Prévisions des effectifs de la profession à l'échelle nationale.</li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe actuellement un risque lié aux revenus d'affinité de TD à long terme, car le pourcentage des revenus revenant aux organismes de réglementation est passé de 51 % à 90 % pour les nouveaux clients. On s'attend à ce que l'impact se traduise par une réduction de 1 % par année des revenus de TD.</li> <li>• Les membres peuvent voter contre une augmentation des cotisations par personne.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Le risque est supérieur au niveau de tolérance.</p>
<p><b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À compter de mai 2024, Ingénieurs Canada proposera aux membres des augmentations de la cotisation par personne.</li> <li>• À compter de 2025, des consultations supplémentaires seront menées pour déterminer si une campagne de marketing nationale sera lancée et, le cas échéant, en établir la portée et les coûts.</li> </ul>
<p><b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des relations avec les fournisseurs du programme d'affinité.</li> <li>• Discussion et prévision, avec les organismes de réglementation, du nombre de membres attendu.</li> <li>• Politique d'investissement.</li> <li>• Utilisation de contrats à long terme avec les fournisseurs affinitaires.</li> <li>• Recours à une expertise actuarielle pour évaluer et améliorer continuellement les programmes d'affinité.</li> <li>• Augmentation de la taille des réserves d'Ingénieurs Canada par le biais de l'examen annuel de la cotisation par personne.</li> <li>• Structure des actifs nets et politique connexe, et gestion active des réserves.</li> <li>• L'entente avec la TD est un contrat de douze ans, qui doit être renouvelé en 2030.</li> </ul>

## 7. RÉPUTATION TERNIE (RISQUE DU CONSEIL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>6</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>6</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021. Ce risque, auparavant opérationnel, est devenu un risque du conseil au cours du premier trimestre 2024 afin de mieux refléter le rôle du conseil dans la préservation de la réputation d'Ingénieurs Canada.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La réputation d'Ingénieurs Canada dépend de la satisfaction des clients, de la qualité des services et des produits, du traitement des employés, de l'efficacité de la gouvernance, de la gestion financière, de la performance environnementale et de la diversité et de l'inclusion.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Couverture médiatique négative sur Ingénieurs Canada ou contenu négatif sur les médias sociaux par des personnalités influentes, des bénévoles ou des membres du personnel.</li> <li>Prises de position contradictoires communiquées aux organismes de réglementation ou aux parties prenantes.</li> <li>Incapacité à se présenter comme une organisation accueillante et tournée vers l'avenir.</li> <li>Le gouvernement fédéral consulte ou reconnaît publiquement d'autres organismes sur des enjeux nationaux liés à la réglementation du génie et la profession d'ingénieur.</li> <li>Réalisation d'autres risques figurant dans le registre des risques, qui nuisent à la réputation d'Ingénieurs Canada.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perte de crédibilité auprès des organismes de réglementation, des ingénieurs, du gouvernement fédéral, des parties intéressées ou du public.</li> <li>Ingénieurs Canada n'est pas perçu comme l'organisme approprié pour représenter les organismes de réglementation.</li> <li>Diminution de la volonté de travailler ou de collaborer avec Ingénieurs Canada, ou de le financer.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, Ingénieurs Canada cherche également à obtenir la certification de niveau Platine d'Excellence Canada, et travaille avec les organismes de réglementation pour établir les principes et les domaines dans lesquels une harmonisation pancanadienne sera recherchée.	
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absence d'incidents dans les médias.</li> <li>Nombre de demandes de consultation de la part du gouvernement fédéral.</li> <li>Communication régulière avec les clients et les parties intéressées.</li> <li>Reconnu comme l'un des meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale</li> <li>Obtention de la certification de niveau Or d'Excellence Canada.</li> <li>Liste annuelle des partenaires</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vote des membres sur la recommandation du montant de la cotisation par personne</li> </ul>
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impossibilité d'empêcher tous les commentaires négatifs du public.</li> <li>• Impossibilité d'influencer des articles médiatiques après publication.</li> <li>• Impossibilité d'empêcher d'autres organismes d'essayer de se présenter comme le porte-parole national de la profession d'ingénieur.</li> </ul>
<b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.</li> </ul>
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<p>Bon nombre d'orientations stratégiques 2025-2029 soutiennent l'atténuation de ce risque, notamment <i>Réaliser notre rôle en ce qui concerne la durabilité</i>, dans le cadre de laquelle nous adopterons une nouvelle politique ESG, déciderons de devenir ou non une organisation carboneutre et définirons la portée de notre rôle national pour aider les organismes de réglementation à appuyer la profession d'ingénieur dans la réalisation de la partie des <a href="#">Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODDNU)</a> qui lui incombe.</p>
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités de représentation des intérêts et interventions régulières auprès des pouvoirs publics (par exemple, comités de la Chambre des communes et du Sénat, réunions avec des élus ou de hauts fonctionnaires fédéraux).</li> <li>• Politiques de communications : réseaux sociaux, gestion de la marque, relations avec les médias, langues officielles, processus de réponse aux demandes d'information du public et des médias.</li> </ul>

## Risques opérationnels

La carte suivante présente une vue d'ensemble des risques opérationnels (gérés par le chef de la direction sous la supervision du conseil d'Ingénieurs Canada). Aucun changement n'a été apporté aux cotes des risques opérationnels entre avril 2021 et janvier 2024. En février 2024, la cote du risque de satisfaction insuffisante des clients a été abaissée de 9 à 6.

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 Négligeable S'il se matérialise, le risque n'aura que peu ou pas d'impact sur la réalisation des priorités stratégiques ou des objectifs	2 Mineur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'une priorité stratégique ou d'un objectif ; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	3 Modéré S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs ; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	4 Majeur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs ; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires	5 Grave Si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada
5 Extrêmement probable – Se produira presque certainement					
4 Probable – Se produira très probablement					
3 Modérée – Relativement susceptible de se matérialiser					
2 Peu probable - Peu probable, mais pas imprévisible			<p>8 – <a href="#">Satisfaction insuffisante des clients (RO)</a></p> <p>9 - <a href="#">Dérogação à la conformité juridique (RO)</a></p> <p>10 - <a href="#">Mauvaise gestion des finances (RO)</a></p> <p>11- <a href="#">Mauvaise gestion des ressources humaines (RO)</a></p>	<p>12 - <a href="#">Atteinte à l'intégrité des infrastructures, de la technologie de l'information et de la cybersécurité (RO)</a></p>	
1 Faible – Peu susceptible de se produire					

## 8. SATISFACTION INSUFFISANTE DES CLIENTS (RISQUE OPÉRATIONNEL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2- Modérée (relativement susceptible de se matérialiser)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>6</b>
<b>Cible</b>	Réduire la probabilité à 2 (peu probable) d'ici la fin du plan stratégique en 2024.	<b>6</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque était de 9 de 2021 jusqu'au premier trimestre 2024, date à laquelle elle a été abaissée à 6.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacité d'Ingénieurs Canada d'offrir des programmes, des produits et des services efficaces et de grande qualité dépend de sa capacité de cerner les attentes des clients et d'y répondre, et d'innover et d'améliorer continuellement ses programmes, produits et services.</li> <li>Les organismes de réglementation sont les propriétaires et les principaux clients d'Ingénieurs Canada, mais l'organisme compte d'autres clients externes : Doyennes et doyens d'ingénierie Canada et les EES (y compris le personnel enseignant et administratif), ainsi que la communauté des ingénieurs (y compris les étudiants et diplômés de programmes agréés par le BCAPG, les diplômés de programmes non agréés par le BCAPG, les ingénieurs stagiaires, les ingénieurs titulaires, et les firmes d'ingénierie).-Ingénieurs Canada a également des clients internes : le conseil, le BCAPG, le BCCAG, les bénévoles et les membres du personnel.</li> <li>Ingénieurs Canada utilise plusieurs approches pour répondre aux besoins des clients.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestation de programmes, produits ou services ne répondant pas aux besoins les plus importants des clients.</li> <li>Prestation par des concurrents d'autres programmes, produits ou services qui répondent mieux aux besoins de clients.</li> <li>Manque de clarté quant aux besoins, exigences ou priorités des clients.</li> <li>Incapacité du personnel de produire les prestations prévues, révélée par des mesures, une surveillance et/ou une rétroaction indiquant : <ul style="list-style-type: none"> <li>une réduction de l'efficacité du programme de consultation ;</li> <li>une réduction de l'efficacité des communications internes ;</li> <li>la non-réalisation des résultats attendus des programmes, produits ou services ;</li> <li>un mauvais service à la clientèle.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les programmes, produits ou services ne sont que partiellement ou pas du tout utilisés par les clients.</li> <li>Insatisfaction des clients.</li> <li>Des clients se retirent de certains programmes.</li> <li>Affectation inefficace des ressources ou manque d'orientations claires concernant les objectifs fondamentaux et les services internes.</li> <li>Désengagement ou baisse du moral du personnel.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 3,1, Maintenir notre engagement envers l'excellence, à l'appui de la satisfaction des clients de façon efficace et d'une gestion efficace des processus et des projets.</li> <li>Mise en œuvre de systèmes pour rendre opérationnelles l'harmonisation et la collaboration en matière de réglementation dans le plan stratégique 2025-2029.</li> </ul>	

<i>en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesure (analyse comparative organisationnelle) en fonction de la <a href="#">norme d'excellence, d'innovation et de mieux-être de niveau Platine d'Excellence Canada</a>.</li> <li>• Taux de rétention positif des clients (p. ex. : organismes de réglementation, agrément, programmes d'affinité, etc.).</li> <li>• Consultations sur la PS1.2, Harmonisation et collaboration, plans de travail, orientations générales, ébauches de documents (connexion requise pour accéder au <a href="#">site Web des consultations</a>).</li> <li>• Utilisation des programmes, produits et services (avec suivi pour certains programmes, produits et services).</li> <li>• <a href="#">Rapports sur la responsabilité en matière d'agrément</a></li> </ul>
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientations incohérentes et parfois contradictoires de la part de groupes de clients.</li> <li>• Absence d'une approche systématique de gestion des clients (p. ex. : détermination proactive des besoins des clients, partage de connaissances avec les clients, réponse aux commentaires des clients).</li> <li>• La dépendance à l'égard des bénévoles peut entraîner une réponse lente aux besoins des clients.</li> <li>• Absence de clarté quant aux priorités globales des clients, et son impact connexe sur la planification et l'affectation des ressources.</li> <li>• Le fait de dépendre des bénévoles pour certaines fonctions peut entraîner des délais importants dans la prestation de certains produits et services et les attentes peuvent ne pas être satisfaites.</li> <li>• De longues consultations nationales rendent parfois difficile l'élaboration de certains produits et de services en temps opportun.</li> </ul>
<b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	<p>Ce risque correspond aux niveaux de tolérance acceptables et doit être constamment géré.</p>
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune amélioration n'est nécessaire pour le moment.</li> </ul>
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme de consultation qui comporte l'amélioration continue du processus de consultation en fonction du rapport annuel, des évaluations internes et des réunions avec le Groupe des chefs de la direction.</li> <li>• Stratégie de communications internes.</li> <li>• Collecte informelle d'informations parmi le personnel et entre le personnel et les clients.</li> <li>• Intégration des activités de communication avec les organismes de réglementation dans le cadre des communications de l'organisme.</li> </ul>

## 9. DÉROGATION À LA CONFORMITÉ JURIDIQUE (RISQUE OPÉRATIONNEL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>6</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention particulière et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>6</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénieurs Canada a l'obligation de se conformer à diverses obligations et exigences statutaires et de common law.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Litige ou poursuite judiciaire visant Ingénieurs Canada ou intenté(e) par Ingénieurs Canada.</li> <li>Manque de surveillance et/ou de garantie du respect des politiques de l'organisation.</li> <li>Non-respect des obligations juridiques.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application de dommages et intérêts, d'amendes, de sanctions, entraînant des difficultés financières.</li> <li>Réputation compromise.</li> <li>Perte de confiance de la part du conseil ou des organismes de réglementation.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Aucune amélioration majeure n'est nécessaire à ce stade.	
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Résultats de la formation et des audits.</li> <li>Aucune poursuite judiciaire en cours (ou intentée récemment).</li> </ul>	
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les personnes morales sont toujours susceptibles de faire l'objet d'une contestation judiciaire, qu'elle soit réelle ou menacée.</li> </ul>	
<b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur)</i>	Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est recommandée pour le maintenir à ce niveau.	

<i>au niveau de tolérance)</i>	
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	L'amélioration continue se poursuit.
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le service juridique interne supervise la conformité et collabore avec le personnel pour garantir l'utilisation de bonnes pratiques du point de vue juridique.</li> <li>• Politiques et procédures internes, avec processus définis et réguliers d'évaluation et de formation.</li> <li>• Révision juridique de toutes les ententes contractuelles, y compris les contrats de travail, les demandes de propositions et les protocoles d'entente.</li> <li>• Audit de la protection de la vie privée réalisé chaque année, et formation fournie à tous les employés.</li> </ul>

**10. MAUVAISE GESTION DES FINANCES (RISQUE OPÉRATIONNEL)**

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>6</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>6</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénieurs Canada doit s'assurer que ses ressources financières sont gérées de façon efficace et que les rapports financiers sont exacts.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déclarations erronées au conseil, aux auditeurs ou à d'autres organismes de contrôle.</li> <li>Fraudes commises par des employés.</li> <li>Erreurs importantes dans le budget.</li> <li>Défaillances technologiques majeures.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déclarations inexactes au conseil.</li> <li>Perte financière.</li> <li>Litiges.</li> <li>Perte de confiance ou insatisfaction du conseil ou des organismes de réglementation.</li> <li>Déclarations erronées (p. ex. : taxes sur la masse salariale).</li> <li>Perte de données.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Aucune amélioration majeure n'est nécessaire à ce stade.	
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport d'audit annuel.</li> <li>États financiers trimestriels.</li> <li>États financiers de fin de mois.</li> <li>Budget annuel, avec prévisions triennales.</li> </ul>	
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité limitée de séparer les tâches en raison de la taille de l'équipe responsable des finances.</li> </ul>	
<b>Tolérance aux risques</b>	Ce risque correspond au niveau de tolérance acceptable.	

<i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré)</i>	Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit.
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus annuel d'audit externe.</li> <li>• Procédures de clôture de fin de mois.</li> <li>• Processus d'approbation des dépenses et des paiements.</li> <li>• Politiques sur les déplacements du personnel et le remboursement des dépenses, les engagements financiers et les dépenses, les cartes de crédit de l'organisation, les approvisionnements, le pouvoir de signature et la délégation du pouvoir de signature, et la fraude. La base de données financière et les paramètres de l'environnement sont automatiquement sauvegardés par Microsoft et conservés pendant 28 jours.</li> </ul>

## 11. MAUVAISE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (RISQUE OPÉRATIONNEL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	<b>6</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>6</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacité d'Ingénieurs Canada d'offrir des programmes, des produits et des services efficaces et de grande qualité dépend de sa capacité de recruter et de maintenir en poste du personnel de qualité.</li> <li>• Le rendement du personnel et le maintien de ses connaissances sont essentiels à la prestation de produits et de services aux organismes de réglementation et aux parties prenantes.</li> <li>• L'inflation élevée entraîne une hausse des attentes du personnel en matière d'augmentation de salaire.</li> <li>• Augmentation de la concurrence et des avantages (p. ex., modalités de travail flexibles, heures de travail, semaine de travail écourtée) pour les travailleurs qualifiés dans la région de la capitale nationale.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Départ soudain du chef de la direction ou de membres de l'équipe de direction.</li> <li>• Une masse critique d'employés quittent l'organisme dans une courte période de temps, ou fort taux de roulement du personnel.</li> <li>• Incapacité de recruter ou maintenir en poste des employés compétents dans des postes clés.</li> <li>• Nouvelles obligations législatives.</li> <li>• Départ d'employés ayant accès à des technologies opérationnelles clés (RH, finances) en l'absence d'une relève formée.</li> <li>• Besoin élevé de nouveaux employés.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de personnel organisationnel dans les postes clés de leadership.</li> <li>• Pénurie ou manque de compétences dans des fonctions importantes.</li> <li>• Retard(s) et/ou réduction de la qualité de programmes, produits ou services.</li> <li>• Insatisfaction des organismes de réglementation et des parties prenantes à l'égard de projets, produits ou services.</li> <li>• Perte de connaissances fondamentales.</li> <li>• Des postes restent vacants ou des postes doivent être reclassifiés pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre moins expérimentée.</li> <li>• Désengagement ou baisse du moral du personnel.</li> <li>• Difficultés de recrutement de personnel bilingue.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre d'une méthode de planification annuelle de la relève pour le personnel en 2024.</li> <li>• Mise en œuvre d'un programme de formation pluriannuel pour favoriser l'apprentissage continu et le développement des compétences en 2024.</li> </ul>	

<p><i>cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration du rendement individuel et du programme de formation.</li> <li>• Officialisation de la mise en œuvre de l'EDI dans tous les domaines de travail d'Ingénieurs Canada.</li> <li>• Mise en œuvre d'un programme de prix et de reconnaissance en 2024.</li> <li>• Mise en œuvre de contrôles réguliers de la santé et de l'harmonie avec les employés afin de cerner les sujets de préoccupation, de promouvoir le bien-être général et de favoriser un environnement de travail positif.</li> <li>• Création d'un plan de ressources humaines pour rationaliser l'acquisition de talents, améliorer les initiatives de développement des employés et optimiser l'efficacité globale de l'organisation (projet terminé).</li> <li>• Mise en place d'un site sur le bien-être des employés qui fournit des ressources complètes, des outils interactifs et les informations les plus récentes pour favoriser le bien-être physique, mental et émotionnel au travail (projet terminé).</li> <li>• L'organisme a mis en œuvre la Priorité stratégique 3.1, <i>Maintenir notre engagement envers l'excellence</i>, qui vise à garantir la satisfaction des pratiques efficaces en matière de ressources humaines.</li> </ul>
<p><b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de relève annuel pour le chef de la direction et le personnel.</li> <li>• Rétroactions saisies dans le système de gestion du rendement.</li> <li>• Examen triennal de la rémunération et examen annuel du programme d'avantages sociaux et comparaison des résultats avec ceux d'organisations semblables.</li> <li>• Taux de roulement du personnel.</li> <li>• Résultats du sondage triennal sur l'engagement des employés (le dernier a eu lieu en 2022).</li> <li>• Examen annuel des plans d'apprentissage individuels du personnel sur les formulaires de développement professionnel.</li> <li>• Commentaires des nouveaux employés sur le processus d'intégration et d'orientation au moyen d'un sondage.</li> <li>• Résultats des entretiens de départ.</li> <li>• Résultats de l'analyse comparative en fonction des normes d'Excellence Canada.</li> <li>• Exécution de plans d'apprentissage individualisés pour le personnel</li> <li>• Pourcentage d'employés de l'organisme ayant obtenu une promotion.</li> <li>• Participation à la cérémonie annuelle de prix et de reconnaissance et au Mur de la renommée.</li> </ul>
<p><b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les améliorations du référentiel d'information sur SharePoint ne sont pas terminées.</li> <li>• Problèmes de rétention attribuables au manque d'avancement dans une petite organisation horizontale.</li> <li>• Il est difficile de recruter des candidats bilingues dans la région de la capitale nationale.</li> <li>• Absence de stratégie de rétention des connaissances.</li> </ul>
<p><b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.</p>
<p><b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la priorisation du travail et la planification.</li> </ul>

<i>risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	
<b>Amélioration continue</b> <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation triennale exhaustive et examen annuel du rendement du chef de la direction par le Comité RH.</li> <li>• Planification de la relève du chef de la direction.</li> <li>• Planification de la relève telle qu'identifiée dans le système SIRH.</li> <li>• Révision triennale de la rémunération et révision annuelle du programme d'avantages sociaux pour garantir la compétitivité.</li> <li>• Programme complet d'accueil des nouveaux employés pour les intégrer au milieu de travail et les garder en poste.</li> <li>• Améliorations continues du Programme de mieux-être et du processus de gestion de rendement.</li> <li>• Programme de mieux-être en cours.</li> <li>• Officialisation des procédures d'embauche et des pratiques de recrutement équitables dans une politique et un guide à l'intention des gestionnaires recruteurs.</li> <li>• Amélioration de la gestion des connaissances au moyen d'une stratégie de TI.</li> <li>• Approche souple au télétravail (le cas échéant).</li> <li>• Mise en œuvre des mercredis de la sagesse pour encourager l'échange de connaissances.</li> </ul>

## 12. ATTENTE À L'INTÉGRITÉ DES INFRASTRUCTURES, DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DE LA CYBERSÉCURITÉ (RISQUE OPÉRATIONNEL)

<b>Probabilité</b> (1-5)	2 – Improbable (peu probable mais pas imprévisible)	<b>Total</b>
<b>Impact</b> (1-5)	4 - Majeur (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, et Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires)	<b>8</b>
<b>Cible</b>	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	<b>8</b>
<b>Tendance</b> <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque demeure sans changement depuis 2021.	
<b>Situation actuelle</b> <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs Canada est vulnérable aux menaces et aux atteintes à la technologie, aux infrastructures et à la cybersécurité.</li> <li>• Tous les systèmes et le stockage des données ont été transférés dans le nuage.</li> <li>• L'organisation est protégée contre les atteintes à la cybersécurité et à l'information.</li> </ul>	
<b>Événement(s) potentiel(s)</b> <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le personnel ne comprend pas ou ne respecte pas les exigences de gestion de l'information.</li> <li>• Le personnel ne comprend pas ou ne respecte pas les politiques et procédures de TI.</li> <li>• Dommages causés aux infrastructures physiques.</li> <li>• Cyberattaques.</li> <li>• Destruction ou vol d'informations ou d'équipements.</li> <li>• Corruption ou altération de l'information.</li> <li>• Retrait ou perte d'informations ou d'équipements.</li> <li>• Divulcation d'informations.</li> <li>• Interruption ou déni de services.</li> </ul>	
<b>Conséquences potentielles</b> <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte d'informations essentielles.</li> <li>• Incapacité de communiquer avec le personnel.</li> <li>• Violations de renseignements personnels.</li> <li>• Détérioration ou destruction d'infrastructures matérielles ou technologiques.</li> <li>• Réputation compromise.</li> <li>• Non-fiabilité des services fournis au personnel, aux organismes de réglementation et aux parties prenantes.</li> <li>• Incapacité de réaliser les programmes, les produits ou les services.</li> </ul>	
<b>Améliorations majeures</b> <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune autre amélioration n'est nécessaire pour le moment.</li> </ul>	
<b>Preuves</b> <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les propriétés numériques d'Ingénieurs Canada ont fait l'objet de fréquentes tentatives de violations au cours de l'année dernière, mais aucune n'a réussi. Des protocoles de cybersécurité ont été suivis pour gérer les brèches et les vecteurs d'attaque ont été atténués.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré les inévitables défaillances matérielles, aucune donnée n'a été perdue ou corrompue. Tous les systèmes de sauvegarde et autres mécanismes de sécurité ont permis de maintenir l'intégrité des données.</li> </ul>
<b>Risque résiduel</b> <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violations inconnues de la sécurité ou de l'information chez le personnel en télétravail.</li> <li>Les serveurs pourraient cesser de fonctionner de façon inattendue, ce qui pourrait entraîner des pertes de données, un manque de fiabilité du service, ou l'insatisfaction du personnel, des organismes de réglementation et des parties prenantes.</li> <li>Certaines informations sont toujours stockées dans des serveurs vieillissants.</li> <li>Nouvelles menaces émergentes (jour zéro) visant les données/infrastructures numériques.</li> <li>L'équipe des TI a peu de temps à consacrer au renforcement de la sécurité, à la prévention et à la surveillance.</li> </ul>
<b>Tolérance aux risques</b> <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	<p>Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.</p>
<b>Contrôles supplémentaires</b> <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<p>Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit.</p>
<b>Amélioration continue (Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques de TI visant les incidents de sécurité des technologies de l'information (comprenant des protocoles en cas d'atteintes à nos propriétés numériques), l'utilisation acceptable des TI et les exigences relatives aux mots de passe.</li> <li>Plan de continuité des activités et processus d'évaluation annuelle.</li> <li>Procédures d'urgence et formation du personnel.</li> <li>Processus de gestion des fournisseurs et des contrats.</li> <li>Sensibilisation du personnel à l'hameçonnage et à d'autres menaces de piratage psychologique.</li> <li>Stratégie de sauvegarde sur place/hors site et surveillance.</li> <li>Système de surveillance Nagios pour prévenir les défaillances.</li> <li>Mise en place de systèmes de sauvegarde nuagique pour contrer les éventuels intervenants « internes » malveillants.</li> <li>Système de mise à jour automatique du logiciel antivirus.</li> <li>Sauvegarde automatique des fichiers stockés dans les ordinateurs portables en cas de défaillance/perte des appareils.</li> <li>Tous les employés doivent utiliser une authentification multifacteur pour les connexions à Microsoft 365.</li> <li>Maintenance du logiciel pare-feu et de la protection contre les virus et les logiciels malveillants.</li> <li>Expansion continue des connaissances de l'équipe des TI en ce qui concerne la gestion et la sécurité des services nuagiques, par le biais de cours, de webinaires et d'apprentissage en ligne.</li> <li>Recours à des spécialistes pour former et guider l'équipe des TI lors de déploiements sensibles ou de mises en œuvre sensibles sur le plan de la sécurité.</li> <li>Mise en œuvre d'une nouvelle solution de BDNE basée sur l'infonuagique.</li> <li>Des mises à jour de la licence d'exploitation d'Office 365 nous permettent de tirer parti de nouvelles fonctions de sécurité et de contrôles au point terminal.</li> </ul>

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

<b>Version finale du Guide public sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles</b>		4.3a
Objet :	Approuver la version révisée du Guide sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles, en vue de la publier dans le site Web d'Ingénieurs Canada.	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des ingénieurs au Canada	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (RC) Diminution de la collaboration nationale (RC) Satisfaction des clients (RO)	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve le Guide sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles.	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Frank Collins, président du BCCAG	

### Définition du problème/de l'enjeu

- Pour préserver la sécurité, la santé et le bien-être du public, y compris des personnes dans le milieu de travail, les ingénieurs doivent faire preuve d'éthique dans leur jugement professionnel, l'évaluation des risques, la prise de décision et tous les autres aspects de leur travail.
- Le devoir de dénoncer est une obligation ou une attente légale, professionnelle ou éthique de dénoncer la conduite, les activités ou le comportement d'une autre personne ou d'un groupe de personnes dans le but de protéger le public et l'environnement et de prévenir les dommages qui pourraient leur être causés. Ce devoir est une responsabilité fondamentale de tous les ingénieurs inscrits au Canada et fait partie intégrante du permis d'exercice.
- Le devoir de dénoncer ou de signaler étant fondamental, il se peut que bon nombre d'ingénieurs n'aient pas conscience qu'ils s'en acquittent quotidiennement lorsqu'ils définissent des conceptions, des processus et des procédures susceptibles d'avoir un impact négatif sur la sécurité, la santé et le bien-être du public.
- S'ils ne saisissent pas pleinement leurs obligations légales liées au devoir de dénoncer, les ingénieurs ne pourront assurer de manière adéquate la protection de l'intérêt public ni s'acquitter de leurs devoirs.
- Dans ce contexte, les organismes de réglementation ont exprimé la nécessité d'élaborer un guide sur le devoir de dénoncer, en précisant des sujets clés à y inclure : meilleures pratiques en matière de gestion des dénonciations « informelles », limites du devoir de dénoncer par rapport au devoir de

mise en garde, considérations relatives à la protection des « dénonciateurs », et signalement de problèmes non techniques sur le lieu de travail.

### Action/recommandation proposée

- Que le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve le nouveau *Guide public sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles*, en vue de sa publication dans le site Web d'Ingénieurs Canada.

### Risques

- Les organismes de réglementation ont demandé ce travail dans le cadre du plan de travail 2022 du BCCAG. Si le guide n'est pas approuvé, la confiance dans la capacité d'Ingénieurs Canada à s'acquitter de son mandat dans les délais convenus risque de diminuer.

### Répercussions financières

- S./O.

### Avantages

- Le nouveau guide aidera les organismes de réglementation à faire en sorte que les ingénieurs, les firmes d'ingénierie et d'autres inscrits comprennent et respectent leurs obligations éthiques et professionnelles, telles que décrites dans le code de déontologie de chaque province et territoire.
- Aidera les inscrits à comprendre les aspects principaux de leur devoir de dénoncer, notamment :
  - les obligations existantes pour les inscrits;
  - les situations dans lesquelles une dénonciation réglementaire pourrait ou devrait être faite;
  - les exigences et les processus relatifs à la dénonciation;
  - les conséquences et les défis de la dénonciation;
  - la différence entre la dénonciation obligatoire et la dénonciation facultative;
  - les limites des dénonciations réglementaires.
- Servira de feuille de route pour les organismes de réglementation, conforme aux principes de la réglementation Right Touch, pour aider les inscrits à comprendre et à respecter les exigences en matière de dénonciations réglementaires et pour faciliter le processus de dénonciation.

### Consultations

- Au début de 2022, le conseil d'Ingénieurs Canada a demandé au BCCAG d'entreprendre l'élaboration d'un guide sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles. Le BCCAG a chargé son Comité sur l'exercice de la profession de le conseiller sur l'élaboration de ce guide.
- À la suite d'un processus d'appel d'offres, dans le cadre duquel les services de consultants de Rosen Sunshine LLP ont été retenus, le Comité sur l'exercice de la profession a donné des conseils sur la mise au point d'un atelier virtuel national qui s'est tenu en octobre 2022 (avec environ 35 participants issus des organismes de réglementation, du BCCAG et du Comité sur l'exercice de la profession), ainsi que sur un sondage préalable à l'atelier. L'atelier, les résultats du sondage et l'expertise du Comité ont servi de base à l'élaboration du document d'orientation générale.
- Trois organismes de réglementation (EGBC, PEGNL, APEGA) ont fourni des commentaires officiels sur l'orientation générale du guide. Après avoir été révisée en fonction de ces commentaires,

l'orientation générale a été approuvée par le BCCAG en avril 2023 et les consultants ont commencé à élaborer le guide.

- Une fois l'approbation du BCCAG obtenue, l'ébauche du guide a été soumise à la consultation des organismes de réglementation de septembre à novembre 2023. Des modifications mineures ont été suggérées par le personnel d'Ingénieurs Canada, les membres du BCCAG, le Groupe national des responsables de l'exercice, le Groupe national des responsables de la discipline et de l'application de la loi et cinq organismes de réglementation (EGBC, Engineers Nova Scotia, APEGS, PEO et APEGA), et ces modifications ont été intégrées à la version finale du guide présenté aujourd'hui.

### **Prochaines étapes (si la motion est adoptée)**

- Le nouveau Guide public sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles sera publié dans la section publique du site Web d'Ingénieurs Canada.

### **Annexes**

- Nouveau Guide public sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles

I. INTRODUCTION.....	2
II. LIMITES, ZONE DE COMPÉTENCE ET GROUPES CIBLES .....	2
A. Aperçu du rôle de l'organisme de réglementation .....	3
B. Aperçu du rôle des inscrits .....	3
III. APERÇU D'ORDRE JURIDIQUE ET DÉFINITIONS .....	4
A. Exigences communes ou répandues en matière de dénonciation .....	4
IV. CADRE JURIDIQUE ET OBLIGATIONS DES INSCRITS.....	5
V. SITUATIONS DANS LESQUELLES UNE DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE POURRAIT OU DEVRAIT ÊTRE FAITE .....	6
A. Dénonciations d'inscrits.....	6
1. Considérations générales .....	6
2. Auto-signallement, par des inscrits individuels ou des entreprises inscrites .....	11
3. Dénonciation d'autres inscrits, par des inscrits individuels .....	11
4. Dénonciation d'autres inscrits, par des entreprises inscrites .....	12
B. Dénonciation de non-inscrits.....	12
1. Considérations générales .....	12
2. Dénonciation de non-inscrits, par des inscrits individuels.....	13
3. Dénonciation de non-inscrits, par des entreprises inscrites .....	14
VI. PROCESSUS DE DÉNONCIATION .....	15
A. Avant de dénoncer .....	15
B. Qui fait une dénonciation réglementaire .....	16
C. À qui la dénonciation réglementaire est faite .....	16
D. Renseignements qui devraient être inclus dans la dénonciation réglementaire.....	17
E. Moment de la dénonciation réglementaire .....	17
F. Résultats possibles de la dénonciation réglementaire .....	18
VII. CONSÉQUENCES ET DÉFIS DE LA DÉNONCIATION .....	18
A. Omission de faire une dénonciation réglementaire.....	18
B. Dénonciation réglementaire inappropriée .....	19
C. Protection des dénonciateurs.....	20
D. Participation au processus de plainte ou de discipline.....	21
VIII. CONCLUSION .....	21
ANNEXE A.....	23

## I. **INTRODUCTION**

Le devoir de dénoncer est une obligation ou une attente légale, professionnelle ou éthique de dénoncer la conduite, les activités ou le comportement d'une autre personne ou d'un groupe de personnes dans le but de protéger le public et l'environnement et de prévenir les dommages qui pourraient leur être causés.

Le présent guide vise à aider les ingénieurs, les firmes d'ingénierie et les autres inscrits<sup>1</sup> (collectivement appelés « **inscrits** ») à faire le lien entre leurs obligations professionnelles et déontologiques et la dénonciation ou le signalement d'une conduite et d'un comportement. Une conduite ou un comportement peuvent justifier une dénonciation ou un signalement s'ils sont contraires à l'éthique, illégaux, s'ils présentent un risque pour le public ou, de façon plus générale, s'ils sont contraires aux valeurs inscrites dans le code de déontologie de chaque province et territoire et dans le code de déontologie d'Ingénieurs Canada.

Ce guide se veut également un outil pour les organismes de réglementation de la profession d'ingénieur au Canada (collectivement appelés « **organismes de réglementation** ») afin de les aider à améliorer, à adopter ou à mettre en œuvre des pratiques exemplaires en ce qui a trait au devoir de dénoncer, et à réglementer leurs inscrits en conséquence.

Il expose aussi les considérations relatives aux dénonciations obligatoires et facultatives (collectivement appelées « **dénonciations réglementaires** ») tout en accordant la même importance primordiale à la protection de la santé et du bien-être du public et de l'environnement, ainsi qu'à la promotion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, dans le cadre de la vie quotidienne des inscrits.

## II. **LIMITES, ZONE DE COMPÉTENCE ET GROUPES CIBLES**

Le présent guide a des limites quant à son applicabilité et sa mise en œuvre à l'échelle nationale. En d'autres termes, il ne peut créer ni imposer des réglementations ou des règles, mais constituera plutôt un outil pratique pour les inscrits et les organismes de réglementation. Il est conçu pour aider les inscrits à comprendre leur devoir et les options dont ils disposent en ce qui concerne la dénonciation de certains comportements, conduites ou activités.

Le champ d'application de ce guide se limite également à la prestation de conseils aux inscrits et aux organismes de réglementation en ce qui concerne les dénonciations réglementaires des inscrits, conformément aux obligations qui leur incombent en vertu de la législation, de la réglementation, des règlements administratifs et/ou des politiques des organismes de réglementation. Bien que les membres du public puissent faire des dénonciations aux organismes de réglementation, il est rare qu'ils aient le « devoir » de le faire (bien que de tels devoirs existent parfois; par exemple, les employeurs qui ne sont pas des personnes inscrites dans certaines zones de compétence ont le devoir législatif de dénoncer l'inconduite d'un employé inscrit).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> «1 « Inscrit » s'entend d'une personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie et peut inclure, notamment, les ingénieurs, les ingénieurs stagiaires, les membres stagiaires, les stagiaires en génie et les titulaires de permis.

<sup>2</sup>En Colombie-Britannique, par exemple, les employeurs d'inscrits sont soumis à une telle exigence.

**A. APERÇU DU RÔLE DE L'ORGANISME DE RÉGLEMENTATION**

Les organismes de réglementation ont le mandat prescrit par la loi de protéger l'intérêt public, qui est primordial. Ce mandat comprend la protection de la vie, de la santé, de la propriété, des intérêts économiques, du bien-être public et de l'environnement. Les organismes de réglementation réglementent l'exercice de la profession et régissent leurs membres inscrits de manière à servir et à protéger l'intérêt public.

Le public est convaincu que les ingénieurs possèdent les compétences techniques et éthiques nécessaires pour servir la société et qu'ils ont la volonté de faire passer l'intérêt public en premier. Le public accorde toutefois sa confiance avec prudence, et celle-ci doit être protégée, car elle est fragile et peut se perdre rapidement. Les dénonciations réglementaires jouent un rôle important dans la préservation de la confiance du public et de l'intégrité de la profession.

Dans le cadre de leur mandat de protection du public, les organismes de réglementation peuvent se voir conférer, par le biais de la législation, une obligation ou une attente en matière de dénonciation réglementaire, ou en créer une par le biais de politiques ou de lignes directrices. Ils peuvent choisir ou être tenus de mettre en application la dénonciation réglementaire pour un certain nombre de raisons, notamment parce qu'elle contribue à :

- Garantir la protection de l'intérêt public;
- Régir les inscrits et mettre l'accent sur leurs obligations professionnelles et éthiques de protection du public;
- Protéger l'intégrité de la profession et de ses inscrits.

**B. APERÇU DU RÔLE DES INSCRITS**

Les dénonciations réglementaires sont conformes aux devoirs éthiques des inscrits tels qu'énoncés dans le code de déontologie de chaque organisme de réglementation, qui comprend généralement les devoirs pour les inscrits d'agir avec équité, courtoisie et de bonne foi, de préserver la vie et le bien-être des personnes et de protéger l'environnement.

Dans le cadre de la prestation de services professionnels, ou parfois même en dehors de leur rôle professionnel, les inscrits peuvent découvrir diverses circonstances ou une conduite d'un autre inscrit qui pourraient présenter un risque pour le public. Des exemples de conduites ou de circonstances susceptibles de présenter un risque pour le public sont abordés plus loin, à la section V. Souvent, la conduite en cause et le risque qui y est associé peuvent ne pas venir à l'attention de l'organisme de réglementation à moins qu'une dénonciation réglementaire ne soit faite, ou viendront à l'attention de l'organisme de réglementation seulement après que les risques se sont matérialisés. C'est précisément la raison pour laquelle la dénonciation réglementaire est si importante.

### III. APERÇU D'ORDRE JURIDIQUE ET DÉFINITIONS

Le devoir de dénoncer comprend l'obligation ou l'attente légale, professionnelle ou éthique de dénoncer ou signaler la conduite, les activités ou le comportement d'une autre personne ou d'un groupe de personnes dans le but de protéger le public et l'environnement et de prévenir les dommages qui pourraient leur être causés.

Le devoir de dénoncer peut être obligatoire ou facultatif (regroupé sous l'appellation « **dénonciations réglementaires** »).

Une **dénonciation obligatoire** signifie qu'une personne est tenue par la loi de faire une dénonciation. Cette obligation légale dicte souvent les circonstances dans lesquelles une dénonciation doit être faite, le délai dans lequel cette dénonciation doit être faite et la nature de la dénonciation. En règle générale, le fait de ne pas respecter le devoir obligatoire de dénoncer entraîne également des conséquences juridiques (amendes, accusations ou procédures pour inconduite).

*💡 Par exemple, les inscrits de la Colombie-Britannique sont tenus par la loi de dénoncer d'autres inscrits identifiés s'il existe des motifs raisonnables ou probables de croire que ceux-ci exercent la profession d'ingénieur d'une manière susceptible de présenter un risque de préjudice important pour la santé ou la sécurité du public ou d'un groupe de personnes, ou pour l'environnement.*

Une **dénonciation facultative** signifie qu'il n'y a pas d'exigence légale pour une personne de dénoncer. Toutefois, la personne est autorisée (et/ou encouragée) à faire une dénonciation si elle estime qu'il est raisonnable de le faire. Les dénonciations facultatives peuvent toujours faire l'objet d'une législation, mais la formulation utilisée sera généralement « peut » au lieu de « doit ».

*💡 Par exemple, les inscrits de l'Ontario sont autorisés à dénoncer la faute professionnelle ou l'incompétence d'autres inscrits, sans y être tenus.*

D'une manière générale, l'objectif des dénonciations réglementaires est de faciliter ou d'encourager le signalement des comportements risqués ou problématiques aux autorités compétentes pour atténuer le risque et protéger le public. Les inscrits doivent se reporter à la législation, aux règlements et aux politiques en vigueur de leur organisme de réglementation respectif pour déterminer si la dénonciation est obligatoire ou facultative dans une situation donnée.

#### A. EXIGENCES COMMUNES OU RÉPANDUES EN MATIÈRE DE DÉNONCIATION

De nombreux devoirs de signaler ou de dénoncer sont inscrits dans la législation et dans les politiques applicables à des professions ou à des secteurs spécifiques, et certains s'appliquent même à l'ensemble de la population canadienne. À titre d'exemple, toute personne a le devoir de dénoncer les cas de maltraitance ou de négligence à l'égard d'un enfant en vertu des lois canadiennes sur la protection de l'enfance.

Parmi les autres obligations de dénonciation très répandues, citons l'obligation de dénoncer des conditions de travail dangereuses au ministère fédéral ou provincial du Travail et l'obligation de dénoncer une violation de la vie privée au commissaire fédéral ou provincial à la protection de la vie privée.

Certaines obligations de signalement concernent le type d'informations que les professionnels sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession. Par exemple, dans certaines zones de compétence, les médecins et autres professionnels de la santé sont tenus de signaler à l'organisme gouvernemental compétent certaines maladies transmissibles, ou encore des patients dont l'état de santé ne leur permet pas de conduire un véhicule à moteur en toute sécurité.

Dans le contexte des dénonciations aux organismes de réglementation professionnelle, la loi impose parfois aux employeurs de professionnels de dénoncer à l'organisme de réglementation toute mesure prise à l'égard du professionnel employé (notamment le licenciement, la suspension ou un congé imposé) à la suite d'une conduite contraire à l'éthique ou dangereuse du professionnel.

La législation peut parfois imposer aux professionnels l'obligation de faire un auto-signallement à leur organisme de réglementation s'ils font l'objet de poursuites pénales, civiles ou réglementaires ou de conclusions de cette nature. Un devoir plus large de signaler leurs préoccupations au sujet d'un de leurs confrères ou consœurs inscrit.e.s peut être imposé aux professionnels lorsque la personne en cause a une conduite contraire à l'éthique ou dangereuse.

#### **IV. CADRE JURIDIQUE ET OBLIGATIONS DES INSCRITS**

Les principes généraux décrits aux sections II et III étant posés, cette section aborde maintenant les dénonciations réglementaires dans le contexte de la réglementation du génie au Canada et comprend un résumé concis du cadre juridique actuel relatif aux dénonciations réglementaires pour les inscrits. Il importe de noter qu'il ne s'agit que d'un résumé et qu'un examen complet de ce cadre juridique pour chaque organisme de réglementation dépasse la portée de notre guide. Notons également que le cadre juridique régissant les dénonciations réglementaires auprès des organismes de réglementation est susceptible d'être modifié, étant donné que la loi habilitante des organismes de réglementation, ainsi que les règlements, les statuts et les politiques qui en découlent, sont susceptibles d'être modifiés. Par conséquent, il est important que les inscrits tiennent compte des recommandations générales de ce guide parallèlement à la législation, aux règlements et aux politiques en vigueur de leur organisme de réglementation respectif.

Conscients de ces limites importantes, la plupart des organismes de réglementation incluent actuellement dans leur code de déontologie l'attente que les inscrits doivent dénoncer à leur organisme de réglementation, ou à d'autres autorités compétentes, certaines conduites de la part d'inscrits ou d'autres personnes. Bien que les critères de dénonciation varient d'une zone de compétence à l'autre, il s'agit généralement de conduites contraires à l'éthique, illégales ou dangereuses. Bien que toutes les zones de compétence ne les abordent pas explicitement dans leur code de déontologie<sup>3</sup>, les dénonciations réglementaires peuvent toujours être considérées comme cohérentes avec d'autres obligations expresses du code de déontologie et comme découlant de ces obligations, telles que les obligations pour les inscrits de :

---

<sup>3</sup> Le code de déontologie de l'Association of Engineers and Geoscientists of Alberta n'aborde pas explicitement les dénonciations réglementaires, mais interprète un devoir de dénoncer découlant d'obligations expresses énoncées dans son code de déontologie, [https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/code-of-ethics-5-rules-of-conduct-reference-guide-march-2023.pdf?sfvrsn=ef0d8c00\\_3](https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/code-of-ethics-5-rules-of-conduct-reference-guide-march-2023.pdf?sfvrsn=ef0d8c00_3)

- Privilégier la sécurité, la santé et le bien-être du public, et protéger l'environnement;
- Se comporter de façon intègre et honnête, avec équité et objectivité dans leurs activités professionnelles;
- Préserver et améliorer l'honneur, la dignité et la réputation de leur profession et, par conséquent, la capacité des professions de servir l'intérêt du public.

Outre les obligations de dénonciation prévues par les codes de déontologie, certaines zones de compétence ont, en matière de dénonciations réglementaires, des exigences établies par la loi, notamment l'obligation pour les inscrits de faire un auto-signallement à leur organisme de réglementation s'ils font l'objet d'enquêtes ou de procédures pénales, civiles et/ou réglementaires.<sup>4</sup> Même les organismes de réglementation qui ne sont pas tenus par la loi d'exiger des inscrits qu'ils divulguent l'éventuelle enquête ou procédure dont il font l'objet peuvent l'exiger dans le cadre de la demande de permis initiale et de la demande de renouvellement annuel.<sup>5</sup>

Une zone de compétence, Engineers and Geoscientists British Columbia, impose aux inscrits l'obligation de dénoncer d'autres inscrits identifiés s'il existe des motifs raisonnables ou probables de croire que l'inscrit identifié exerce la profession d'ingénieur d'une manière qui pourrait présenter un risque de préjudice important à la santé ou à la sécurité du public ou d'un groupe de personnes, ou à l'environnement. La législation régissant les inscrits en Colombie-Britannique<sup>6</sup> prévoit également, au bénéfice des inscrits et des employeurs qui dénoncent une situation, des dispositions relatives à la protection contre les représailles (communément appelée « protection des dénonciateurs »). Parmi les mesures de représailles qui sont interdites, citons le licenciement lorsque le dénonciateur est un employé ou le dépôt d'une plainte contre le dénonciateur, par exemple, une plainte pour diffamation.

## **V. SITUATIONS DANS LESQUELLES UNE DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE POURRAIT OU DEVRAIT ÊTRE FAITE**

### **A. DÉNONCIATIONS D'INSCRITS**

#### **1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Les organismes de réglementation ont le mandat prescrit par la loi de protéger l'intérêt public, et les dénonciations ou signalements réglementaires sont mis en application par les organismes de réglementation afin de remplir ce mandat. La protection de l'intérêt public consiste à faire en sorte que les inscrits exercent le génie d'une manière sécuritaire, éthique et professionnelle et à se prémunir contre les risques tangibles pour le public, tels que les risques pour la vie, la santé, l'environnement, la propriété, les intérêts économiques et le bien-être du public.

---

<sup>4</sup> Ces obligations existent actuellement pour les inscrits de l'Association of Engineers and Geoscientists of Manitoba, de l'Ordre des Ingénieurs du Québec et de la Northwest Territories and Nunavut Association of Professional Engineers.

<sup>5</sup> Par exemple, le Nouveau-Brunswick exige actuellement la divulgation de toute procédure de cette nature dans le cadre de la demande de renouvellement annuel des inscrits.

<sup>6</sup> *Professional Governance Act*, [SBC 2018] CHAPTER 47

Il est important de noter que le risque posé doit être lié au non-respect, de la part de l'inscrit, des normes d'exercice du génie d'une manière qui crée ce risque, et non aux risques inhérents à un domaine d'exercice particulier. La gestion des risques fait partie intégrante de l'exercice du génie et il est généralement admis que les travaux d'ingénierie ne peuvent souvent pas être réalisés sans aucun risque, mais qu'ils doivent être réalisés avec un niveau de risque acceptable, conformément aux normes d'exercice relatives à ce domaine d'activité particulier.<sup>7</sup> Le *Guide public sur la gestion des risques* d'Ingénieurs Canada fournit des conseils utiles sur les processus et les stratégies de gestion des risques que les inscrits peuvent utiliser pour s'assurer que les travaux d'ingénierie sont réalisés en maintenant un niveau de risque acceptable.<sup>8</sup> Toutefois, lorsqu'un inscrit ne respecte pas ces normes d'exercice et que les risques qui sont posés dépassent le niveau généralement accepté, l'organisme de réglementation peut être amené à prendre des mesures pour protéger l'intérêt public.

 *Par exemple, l'énergie nucléaire présente un risque environnemental faible, mais contrôlé. Lorsqu'un ingénieur nucléaire respecte les normes d'exercice et maintient le niveau de risque dans les limites généralement acceptées, aucune mesure réglementaire ne sera probablement justifiée. En revanche, si l'ingénieur nucléaire enfreint les normes d'exercice d'une manière qui entraîne des risques supérieurs au niveau généralement accepté, l'organisme de réglementation peut être amené à prendre des mesures pour protéger l'intérêt public.*

En outre, la protection de l'intérêt public comprend la protection d'intérêts moins tangibles, notamment la protection de la perception qu'a le public du professionnalisme et de l'intégrité des ingénieurs et du génie en tant que profession. Par conséquent, la réglementation de la conduite non professionnelle, même lorsqu'elle ne crée pas de risque évident et tangible pour le public, relève toujours du mandat d'intérêt public de l'organisme de réglementation. En effet, une conduite non professionnelle peut détériorer la perception qu'a le public du génie en tant que profession.<sup>9</sup>

Voici une liste d'exemples de circonstances dans lesquelles un organisme de réglementation peut déterminer qu'une dénonciation réglementaire est nécessaire ou encouragée, cette liste n'étant cependant pas exhaustive :

- a. Procédures ou conclusions pénales :** En ce qui concerne les poursuites ou les conclusions pénales, les organismes de réglementation s'intéressent généralement aux crimes de turpitude morale. La turpitude morale est généralement définie comme une conduite jugée contraire aux normes collectives en matière de justice, d'honnêteté et de bonnes mœurs.<sup>10</sup> Lorsqu'un inscrit est accusé ou reconnu coupable d'un crime de turpitude morale, on peut craindre qu'il ne soit pas « de bonne moralité », celle-ci étant une exigence que tous les inscrits doivent respecter lorsqu'ils

---

<sup>7</sup> <https://engineerscanada.ca/fr/guide-public-sur-la-gestion-du-risque>

<sup>8</sup> <https://engineerscanada.ca/fr/guide-public-sur-la-gestion-du-risque#-contexte>

<sup>9</sup> Voir p. ex. *Green c. Société du Barreau du Manitoba*, 2017 CSC 20 (CanLII), [2017] 1 RCS 360, <<https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2017/2017csc20/2017csc20.html>>, par. 79.

<sup>10</sup> *Button c. Min. Main-d'œuvre et Imm.*, 1975 CanLII 2246 (CAF), [1975] 1 CF 277, <<https://www.canlii.org/fr/ca/caf/doc/1975/1975canlii2246/1975canlii2246.html>>

obtiennent leur permis d'exercice ainsi que tout au long de leur pratique professionnelle.<sup>11</sup> Une liste des crimes impliquant une turpitude morale figure dans le [Guide d'Ingénieurs Canada sur la bonne moralité](#). Parfois, une condamnation au pénal peut, en soi, être considérée comme un acte d'inconduite. À ce titre, les inscrits peuvent être tenus ou encouragés à signaler eux-mêmes avoir fait l'objet de pareille condamnation, le cas échéant, ou à dénoncer d'autres personnes ayant fait l'objet d'une condamnation de cette nature. Les obligations spécifiques en matière de dénonciations varient d'une zone de compétence à l'autre; une dénonciation peut être exigée ou encouragée dès l'ouverture de la procédure, ou seulement à la fin de la procédure, lorsque les conclusions sont établies.

- b. Procédures ou conclusions civiles :** En ce qui concerne les procédures ou les conclusions civiles, les poursuites directement liées à l'exercice de l'inscrit (comme les poursuites pour faute professionnelle) peuvent faire craindre que l'inscrit n'exerce pas sa profession de manière compétente, sécuritaire ou éthique. En outre, à l'instar des procédures pénales, les procédures civiles peuvent également soulever des inquiétudes quant à la bonne moralité de l'inscrit, même si les allégations ne sont pas directement liées à son exercice. Par exemple, les procédures civiles invoquant une violation des droits de la personne (comme une conduite discriminatoire fondée sur des motifs protégés) peuvent soulever des inquiétudes quant à la bonne moralité de l'inscrit. Consultez le [guide d'Ingénieurs Canada sur la bonne moralité](#) pour plus de renseignements sur la discrimination et les motifs protégés. Bien que les obligations en matière de dénonciation varient d'une zone de compétence à l'autre, contrairement aux procédures pénales, les inscrits ne sont généralement pas tenus ni encouragés en cette matière lors de l'ouverture d'une procédure civile, mais plutôt à la fin de la procédure, et uniquement lorsque les conclusions sont établies. Bien qu'une décision finale assortie de conclusions puisse éventuellement être utilisée par un organisme de réglementation pour prendre des mesures réglementaires, il importe de noter que toutes les preuves soumises au cours d'une procédure sont généralement soumises à la règle de l'engagement implicite, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être utilisées à aucune fin en dehors de la procédure civile sans l'autorisation du tribunal. Ainsi, toute preuve obtenue au cours d'une procédure civile ne peut être soumise à un organisme de réglementation dans le cadre d'une dénonciation réglementaire sans l'autorisation du tribunal.
- c. Enquêtes, procédures ou conclusions réglementaires :** En ce qui concerne les enquêtes, les procédures ou les conclusions réglementaires, il n'est pas rare que les inscrits obtiennent un permis d'exercice et exercent le génie dans plus d'une province ou d'un territoire canadien. Lorsqu'une enquête, une procédure ou une conclusion d'un organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire porte sur la question de savoir si l'inscrit a commis une faute

---

<sup>11</sup> La plupart des professions exigent que le professionnel soit de bonne moralité pour exercer, celle-ci étant définie comme suit :

« 1. Caractère moral, valeur au point de vue moral, éthique. 2. Attitude, conduite ou valeur morale. 3. Réputation » [2]. La bonne moralité renvoie à des notions de force morale et éthique et comprend des caractéristiques comme l'intégrité, la franchise, l'honnêteté et la loyauté.

professionnelle ou s'il est apte à exercer le génie, cette question intéressera les organismes de réglementation des autres provinces ou territoires où l'inscrit exerce également le génie.

De plus, les enquêtes, les procédures ou les conclusions d'autres organismes de réglementation peuvent également soulever des préoccupations quant à la compétence, à la sécurité et à l'éthique de l'exercice de l'inscrit ou quant à la moralité de ce dernier. Par exemple :

- Une enquête menée par un commissaire provincial ou fédéral à la protection de la vie privée concernant une atteinte aux renseignements personnels d'un client;
- Une enquête menée par un organisme de réglementation environnementale concernant des préoccupations relatives aux dommages environnementaux causés par un projet dont l'inscrit est ou était responsable;
- Une enquête menée par une municipalité concernant des infractions au code du bâtiment liées à un projet dont l'inscrit est ou était responsable;
- Une procédure devant un tribunal des droits de la personne alléguant que l'inscrit a commis des violations des droits de la personne, telles que la discrimination ou le harcèlement fondé sur des motifs protégés.

Comme dans le cas des affaires criminelles et civiles, les détails liés au fait d'exiger ou d'encourager la dénonciation varient en fonction de la zone de compétence; il se peut que les inscrits soient tenus ou encouragés à faire une dénonciation lors de l'ouverture d'une enquête et/ou à la fin de la procédure, lorsque les conclusions sont établies. Il peut arriver qu'une enquête soit en cours et que les allégations ou la plainte soient frivoles, vexatoires ou sans fondement, ou qu'elles ne donnent lieu à aucune action. L'existence d'une enquête ne doit donc jamais être considérée comme la preuve formelle d'une faute professionnelle. Lorsque les organismes de réglementation exigent ou encouragent la dénonciation au stade de l'enquête, une pratique exemplaire consisterait à veiller à ce qu'il y ait également un suivi du résultat de l'enquête.

- d. Compétence :** La compétence signifie généralement d'avoir les connaissances, les compétences et le jugement nécessaires pour fournir les services d'ingénierie en question. Le membre inscrit ne doit offrir ses services ou entreprendre des travaux d'ingénierie que dans ses domaines de compétence, compétence qu'il a acquise par sa formation et son expérience.

Parmi les exemples d'incompétence dans le cadre de la prestation de services d'ingénierie, mentionnons :

- Ne pas fournir une supervision adéquate pour les travaux d'ingénierie dont l'inscrit est responsable;
- Fournir des services qui dépassent le champ de formation, d'expertise ou de pratique de l'ingénieur;
- Ne pas se conformer aux exigences réglementaires relatives à l'utilisation du sceau professionnel de l'inscrit.
- Ne pas appliquer la diligence requise, ce qui démontre une pratique non qualifiée.

**e. Conduite contraire à l'éthique ou à la déontologie :** Chaque organisme de réglementation a établi un code de déontologie qui énonce les attentes en matière d'exercice éthique du génie. Il importe de s'assurer que tous les membres adhèrent à ces pratiques éthiques pour garantir la confiance du public à l'égard de l'intégrité des ingénieurs et du génie en tant que profession. Voici quelques exemples de pratiques contraires à l'éthique et à la déontologie :

- Fournir des services professionnels d'ingénierie en ayant un conflit d'intérêts non divulgué;
- Adopter un comportement inapproprié tel que le harcèlement sexuel, la discrimination ou l'intimidation;
- Accepter ou offrir des paiements occultes ou tout autre avantage lors de l'exécution d'un mandat d'ingénierie ou en vue de l'obtenir;
- Facturer de manière frauduleuse ou soumettre un compte faux ou trompeur pour des services.

**f. Aptitude à l'exercice :** Dans le contexte réglementaire canadien, l'aptitude à l'exercice fait généralement référence à la santé physique et mentale nécessaire pour fournir au public des services sécuritaires, compétents, prudents, diligents et conformes à l'éthique. Un inscrit n'est pas apte à exercer s'il est frappé d'incapacité, ce qui signifie que :

- a. L'inscrit souffre d'une affection, d'un trouble ou d'une maladie médicale, physique ou mentale ; et
- b. Son état de santé :
  - i. Le rend incapable de s'acquitter entièrement de ses responsabilités professionnelles; ou
  - ii. A un impact sur sa capacité à exercer ses responsabilités professionnelles de telle sorte que son permis ou son certificat d'inscription devrait être assorti de conditions ou de restrictions.

Il convient de noter qu'un inscrit n'est pas frappé d'incapacité simplement parce qu'il présente une affection médicale, physique ou mentale qui pourrait avoir une incidence sur sa capacité à exercer. S'il saisit bien la façon dont son état pourrait avoir ou a un impact sur sa capacité à exercer et qu'il gère volontairement son état ou limite son exercice de façon à fournir des services de manière compétente et sécuritaire, l'inscrit n'est pas frappé d'incapacité.

Les questions d'incapacité deviennent généralement problématiques lorsque l'inscrit ne saisit pas ou refuse d'accepter que son état de santé a un impact sur sa capacité à exercer de manière compétente et sécuritaire. Dans ce cas, si l'inscrit n'a pas conscience de l'impact de son état sur sa capacité à exercer, une dénonciation réglementaire peut souvent s'avérer nécessaire pour atténuer le risque pour le public. Voici quelques exemples de conditions susceptibles de donner lieu à une constatation d'incapacité :

- Consommation ou abus de substances (par exemple, drogues, alcool);

- Problèmes de santé cognitive (par exemple, démence, maladie d'Alzheimer);
- Problèmes de santé physique (par exemple, lésions cérébrales, cancer, troubles neurologiques, limitations imposées par le médecin);
- Santé mentale (dépression, anxiété, stress post-traumatique).

Le fait d'obliger ou d'encourager les inscrits à s'auto-signaliser ou à signaler d'autres inscrits pour des questions d'aptitude peut être très complexe et soulever un certain nombre de questions juridiques et éthiques. Pour cette raison, dans les zones de compétence où les organismes de réglementation obligent ou encouragent les inscrits à s'auto-signaliser ou à signaler d'autres inscrits pour des questions d'inaptitude, il existe généralement des exigences et des mesures de soutien législatives ou des orientations importantes à cet égard pour la profession.

## **2. AUTO-SIGNALEMENT, PAR DES INSCRITS INDIVIDUELS OU DES ENTREPRISES INSCRITES**

Dans certaines zones de compétences, la loi impose aux inscrits l'obligation de se signaler à leur organisme de réglementation lorsqu'ils font l'objet d'enquêtes, de procédures ou de conclusions réglementaires, civiles ou pénales dans d'autres zones de compétences.<sup>12</sup> Les organismes de réglementation peuvent également exiger l'auto-signallement des inscrits en cas d'enquêtes, de procédures ou de constatations les visant, et ce, par le biais d'une politique qui peut être mise en œuvre au moment de l'obtention du permis d'exercice ou de son renouvellement annuel, ou même dans un délai précis à la suite d'un événement particulier.

## **3. DÉNONCIATION D'AUTRES INSCRITS, PAR DES INSCRITS INDIVIDUELS**

Les dénonciations réglementaires peuvent être effectuées (ou exigées) par un inscrit au sujet d'un autre inscrit.<sup>13</sup>

La question primordiale qu'un inscrit doit se poser lorsqu'il envisage de faire une dénonciation réglementaire est de savoir si les circonstances donnent raisonnablement lieu de croire que l'exercice de l'inscrit visé pose un risque important pour l'intérêt public. En procédant à cette évaluation, il est important que l'inscrit tienne compte du fait que la protection de l'intérêt public comprend la protection des intérêts tangibles et intangibles. Ainsi, la protection de l'intérêt public comprend l'atténuation des risques tangibles pour le public, tels que les risques pour la vie, la santé, l'environnement, la propriété, les intérêts économiques et le bien-être du public. La protection de l'intérêt public comprend également la protection d'intérêts moins tangibles, notamment la protection de la perception qu'a le public du professionnalisme et de l'intégrité des ingénieurs et du génie en tant que profession.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ces obligations existent actuellement pour les inscrits de l'Association of Engineers and Geoscientists of Manitoba, de l'Ordre des Ingénieurs du Québec et de la Northwest Territories and Nunavut Association of Professional Engineers.

<sup>13</sup> Les inscrits doivent toujours tenir compte des exigences juridiques lorsqu'ils font une dénonciation et peuvent souhaiter obtenir un avis juridique sur la nécessité de la dénonciation et/ou sur la manière de la faire.

<sup>14</sup> Voir *p. ex. Green c. Société du Barreau du Manitoba*, 2017 CSC 20 (CanLII), [2017] 1 RCS 360, <<https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2017/2017csc20/2017csc20.html>>, par. 79.

En règle générale, l'exigence en matière de dénonciation obligatoire sera fondée sur une norme de décision raisonnable (ou un libellé semblable contenu dans la législation applicable).<sup>15</sup> Cette norme signifie que le dénonciateur n'a pas besoin d'être certain qu'il existe un risque pour l'intérêt public pour que la dénonciation réglementaire soit justifiée. Si les faits dont dispose le dénonciateur donnent raisonnablement lieu de croire qu'il peut y avoir un risque pour l'intérêt public, cela suffit pour justifier une dénonciation réglementaire. Il s'agit d'un seuil relativement bas.

#### **4. DÉNONCIATION D'AUTRES INSCRITS, PAR DES ENTREPRISES INSCRITES**

Les entreprises inscrites devraient appliquer le même principe que celui énoncé ci-dessus à la sous-section V.A.3 pour les inscrits individuels lorsqu'il s'agit pour elles de déterminer si une dénonciation réglementaire concernant un autre inscrit est nécessaire ou appropriée.

Les entreprises inscrites devraient également reconnaître qu'elles sont particulièrement bien placées pour faciliter et soutenir les dénonciations réglementaires parce qu'elles sont plus susceptibles que la moyenne des inscrits individuels d'avoir connaissance d'une conduite pouvant poser un risque pour l'intérêt public. Les entreprises inscrites peuvent recevoir des dénonciations concernant la conduite d'un de leurs employés inscrits de la part de collègues, de clients ou d'autres personnes, ou peuvent avoir connaissance d'une telle conduite par d'autres moyens.

En Colombie-Britannique, les entreprises inscrites sont expressément tenues d'avoir un code de conduite écrit qui énonce comment elles assureront le respect des exigences législatives, notamment le devoir de dénoncer.

Si un inscrit individuel salarié d'une entreprise inscrite signale à son entreprise des préoccupations concernant la conduite de celle-ci, cette démarche à elle seule ne suffira pas à remplir les obligations professionnelles et éthiques de l'inscrit concernant la dénonciation réglementaire. Il est essentiel de consulter et de prendre en compte les exigences provinciales et territoriales spécifiques à cet égard. Toutefois, même en l'absence d'une obligation légale, si l'inscrit n'est pas satisfait des mesures prises par son entreprise pour régler le problème de conduite et le risque qui en résulte pour le public, ou s'il n'est pas informé de ces mesures, il peut vouloir faire une dénonciation directement à l'organisme de réglementation.

### **B. DÉNONCIATION DE NON-INSCRITS**

#### **1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Dans le code de déontologie de nombreuses zones de compétences, le devoir de dénoncer va au-delà de l'auto-signallement et de la dénonciation d'autres inscrits. Les inscrits peuvent être tenus ou encouragés à dénoncer toute conduite qui présente un risque pour le public, que la personne concernée soit ingénieur.e ou pas.

---

<sup>15</sup> Lorsqu'il n'y a pas d'orientation juridique concernant les dénonciations réglementaires ni d'obligation en la matière, les considérations doivent être similaires.

L'autorité compétente pour recevoir une dénonciation concernant une personne non inscrite dépend de plusieurs facteurs, notamment de l'existence d'une législation applicable, de la nature de la conduite et du risque pour le public. Par exemple, si la conduite présente un risque pour l'environnement, le ministère fédéral ou provincial de l'Environnement sera l'autorité compétente. En cas de fraude ou d'autres activités illégales, c'est la police locale qui est l'autorité compétente. Les inscrits peuvent souhaiter obtenir des conseils sur la dénonciation d'un non-inscrit, à savoir s'il convient de la faire, à qui et de quelle manière.

Les exemples suivants illustrent les circonstances dans lesquelles une dénonciation réglementaire peut être nécessaire ou encouragée, bien que cette liste ne soit pas exhaustive :

1. **Employeurs ou clients** : L'employeur ou le client d'un inscrit peut choisir de rejeter ou d'ignorer une décision ou une recommandation d'ingénierie. S'il pose un risque pour l'intérêt public, ce choix est contraire à l'obligation de l'inscrit de protéger le public.
2. **Exercice du génie sans permis** : Chaque zone de compétence interdit qu'une personne ou une entité ne détenant pas de permis d'exercice délivré par l'organisme de réglementation de la zone de compétence en question exerce le génie ou utilise le titre d'« ingénieur » ou une variante de ce titre. D'autres actes susceptibles de faire croire au public que la personne est autorisée à exercer le génie, comme l'utilisation d'un sceau, sont également en principe interdits. La loi habilitante de chaque organisme de réglementation autorise l'organisme à prendre des mesures coercitives à l'encontre des personnes physiques ou morales qui exercent le génie sans permis, pareilles mesures pouvant se traduire pour la personne ou l'entité par de fortes amendes à payer. L'exercice du génie sans permis peut présenter un risque pour le public et, par conséquent, il peut être justifié ou obligatoire de faire une dénonciation à l'organisme de réglementation.
3. **Autres professionnels titulaires d'un permis** : Les inscrits peuvent travailler dans des milieux interdisciplinaires avec des professionnels agréés par d'autres organismes de réglementation (architectes, arpenteurs-géomètres, forestiers, avocats, etc.) Si un inscrit s'inquiète du fait qu'un autre professionnel exerce sa profession d'une manière contraire à l'éthique ou présentant un risque pour le public, il peut être nécessaire ou approprié qu'il fasse part de ses inquiétudes à l'organisme de réglementation du professionnel en question.

## 2. DÉNONCIATION DE NON-INSCRITS, PAR DES INSCRITS INDIVIDUELS

Dans le contexte de la dénonciation de personnes non inscrites, la question primordiale qu'un inscrit doit se poser est de savoir si la conduite de la personne non inscrite présente un risque pour l'intérêt public. Cela implique généralement des risques tangibles, tels qu'un risque pour la vie, la santé, l'environnement, la propriété, les intérêts économiques et le bien-être public.

Le [Guide d'Ingénieurs Canada sur le code de déontologie](#) fournit des conseils sur la façon de gérer les situations dans lesquelles l'employeur ou le client d'un inscrit a l'intention de rejeter ou d'ignorer une décision d'ingénierie et que cela pose un risque pour le public :

- L'inscrit doit expliquer clairement à l'employeur ou au client les conséquences que peut avoir le fait de rejeter ou d'ignorer sa décision ou sa recommandation.
- S'il est salarié, l'inscrit doit d'abord aviser l'employeur.
- Si l'employeur ne répond pas de manière adéquate aux préoccupations de l'inscrit, ce dernier doit soulever la question directement auprès du client. Si l'inscrit agit en tant que consultant et qu'il n'a pas d'employeur, le problème peut être soulevé en premier lieu avec le client.
- Si les tentatives de résolution du problème par l'employeur et/ou le client s'avèrent infructueuses, l'inscrit doit dénoncer le problème à l'organisme de réglementation ou à toute autre autorité compétente.
- Les inscrits doivent veiller à ne pas conclure d'ententes juridiques qui iraient à l'encontre de l'obligation de dénoncer.

En règle générale, l'exigence en matière de dénonciation obligatoire sera fondée sur une norme de décision raisonnable (ou un libellé semblable contenu dans la législation applicable).<sup>16</sup> Cette norme signifie que le dénonciateur n'a pas besoin d'être certain qu'il existe un risque pour l'intérêt public pour que la dénonciation réglementaire soit justifiée. Si les faits dont dispose le dénonciateur donnent raisonnablement lieu de croire qu'il peut y avoir un risque pour l'intérêt public, cela suffit pour justifier une dénonciation réglementaire. Il s'agit d'un seuil relativement bas.

### **3. DÉNONCIATION DE NON-INSCRITS, PAR DES ENTREPRISES INSCRITS**

Les entreprises inscrites devraient appliquer le même principe que celui énoncé ci-dessus à la sous-section V.B.2 pour les inscrits individuels lorsqu'il s'agit pour elles de déterminer si une dénonciation réglementaire concernant un non inscrit est nécessaire ou appropriée. Tel que décrit dans cette sous-section, lorsqu'un client a l'intention de rejeter ou d'ignorer une décision ou une recommandation d'ingénierie et que cela pose un risque pour le public, l'entreprise inscrite a l'obligation d'aviser le client que son intention est contraire à l'obligation pour l'entreprise inscrite de protéger le public. Celle-ci doit expliquer clairement au client les conséquences que peut avoir le fait de rejeter ou d'ignorer sa décision ou sa recommandation.

Si les tentatives de résolution du problème par l'employeur et/ou le client s'avèrent infructueuses, l'entreprise inscrite peut être tenue ou encouragée à dénoncer le problème à l'organisme de réglementation ou à toute autre autorité compétente. Les inscrits doivent veiller à ne pas conclure d'ententes juridiques qui iraient à l'encontre de leur devoir légal ou éthique de dénoncer. Il est conseillé aux inscrits de demander un avis juridique sur toute disposition contractuelle relative à la confidentialité.

---

<sup>16</sup> Lorsqu'il n'y a pas d'orientation juridique concernant les dénonciations réglementaires ni d'obligation en la matière, les considérations doivent être similaires.

## **VI. PROCESSUS DE DÉNONCIATION**

### **A. AVANT DE DÉNONCER**

Les inscrits qui ne savent pas s'ils doivent ou non faire une dénonciation peuvent consulter la législation, les règlements et les lignes directrices publiées de leur organisme de réglementation ou d'un autre organisme de réglementation compétent en matière de dénonciation. Les inscrits peuvent également s'adresser directement à leur organisme de réglementation ou à un autre organisme de réglementation pour savoir dans quelles circonstances une dénonciation doit être faite ou est encouragée, ou demander un avis juridique.

Avant de décider de faire une dénonciation réglementaire, il peut être opportun pour l'inscrit de faire part de ses préoccupations directement à l'autre inscrit (ou à l'autre personne) dont la conduite est considérée comme présentant un risque pour le public. Le dénonciateur peut également souhaiter demander un avis ou une assistance juridique. Comme nous l'aborderons plus en détail à la section VII.C ci-dessous, une couverture d'assurance pour cette consultation juridique peut être offerte dans le cadre de la police d'assurance responsabilité professionnelle secondaire d'Ingénieurs Canada.

Dans les cas où un inscrit dénonce un autre inscrit, certains organismes de réglementation exigent que l'inscrit fasse d'abord part de ses préoccupations directement à l'autre inscrit.<sup>17</sup> Certains organismes de réglementation exigent ou attendent également des inscrits qu'ils fassent part de leurs préoccupations à leur employeur ou à leur client directement, avant de le faire auprès de l'organisme de réglementation approprié. C'est ce que l'on appelle parfois le «devoir d'informer». Comme décrit plus en détail dans les sous-sections V.B.2 et V.B.3, Ingénieurs Canada recommande que, dans les cas où un employeur ou un client a l'intention de rejeter une décision d'ingénierie et que cela pose un risque pour le public, l'inscrit devrait d'abord expliquer à l'employeur ou au client que la décision d'ingénierie en question est contraire à l'obligation de l'inscrit de protéger le public. S'il ne réussit pas à persuader l'employeur ou le client, l'inscrit devrait alors faire une dénonciation réglementaire à l'autorité compétente.

Lorsque la notification à la partie concernée n'est pas expressément requise, le dénonciateur devrait néanmoins s'interroger sur l'opportunité de le faire. Il importe de reconnaître que, dans certaines circonstances, une préoccupation peut être fondée sur une mauvaise compréhension des faits, auquel cas une discussion honnête avec la partie concernée pourrait amener à conclure que la dénonciation réglementaire n'est pas justifiée.

Toutefois, si le dénonciateur a des raisons de craindre des représailles de la part de la partie concernée ou craint pour sa sécurité physique, il peut être préférable de renoncer à avoir une discussion avec la partie concernée et de procéder directement à la dénonciation réglementaire.

Un inscrit peut craindre qu'une autre obligation légale qui lui incombe soit contradictoire avec la dénonciation réglementaire. Par exemple, l'inscrit peut être soumis à un accord de confidentialité ou peut avoir pris connaissance de l'information à l'origine de la préoccupation dans le cadre d'une procédure

---

<sup>17</sup> C'est ce qu'on attend actuellement des inscrits de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard.

judiciaire. S'il n'est pas certain des conséquences que peuvent entraîner des obligations légales contradictoires, l'inscrit doit demander un avis juridique.

## **B. QUI FAIT UNE DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE**

Les dénonciations réglementaires (dans ce contexte) sont effectuées par des inscrits individuels ou des entreprises inscrites parce que ces deux catégories d'inscrits sont régies par les organismes de réglementation.<sup>18</sup>

## **C. À QUI LA DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE EST FAITE**

La question de savoir à qui adresser une dénonciation réglementaire dépend 1) de la personne qui a eu une conduite présentant un risque pour le public, 2) des faits spécifiques et du ou des risques posés pour le public, et 3) de la législation en vigueur dans la zone de compétence où la conduite en cause a eu lieu.

Par exemple, un inscrit qui craint qu'un autre inscrit ait exercé la profession d'ingénieur d'une manière incompétente, dangereuse ou contraire à l'éthique peut être tenu ou encouragé à faire une dénonciation auprès de l'organisme de réglementation de l'inscrit en cause. Il existe souvent une différence entre une dénonciation réglementaire et une plainte. Toutefois, en fonction de la législation habilitante de l'organisme de réglementation, les dénonciations peuvent être traitées comme des plaintes, ou l'organisme de réglementation peut avoir un cadre législatif pour traiter les dénonciations séparément. Lorsqu'il existe un cadre législatif pour traiter les dénonciations séparément, il se peut que l'inscrit qui dénonce ne soit pas tenu d'agir en tant que plaignant ou de participer au processus de traitement de la plainte, et qu'il n'ait droit à aucune information sur l'enquête.

Une pratique exemplaire pour les organismes de réglementation consiste à s'assurer que les dénonciateurs disposent d'indications claires sur le service ou l'entité de l'organisme de réglementation qui est autorisé à recevoir les dénonciations. Souvent, les organismes de réglementation incluent ces informations dans une politique, un guide, une FAQ ou un document de conseils à la profession. L'organisme de réglementation qui ne dispose pas d'un processus législatif pour traiter les dénonciations en dehors du processus de traitement des plaintes peut avoir à traiter la situation dans laquelle un inscrit fournit des informations à l'organisme de réglementation, mais ne souhaite pas participer au processus de traitement de la plainte.

En fonction des faits particuliers et du ou des risques spécifiques pour le public, une dénonciation simultanée à un autre organisme ou autorité de réglementation peut également s'avérer appropriée. Par exemple, en cas de risque pour l'environnement, il peut être opportun de faire simultanément une dénonciation au ministère fédéral ou provincial de l'Environnement. Si l'on craint que l'inscrit ait commis une fraude, il peut être opportun de faire simultanément une dénonciation aux autorités policières locales.

Lorsque la conduite présentant un risque pour le public est le fait d'une personne non inscrite, l'organisme de réglementation n'a pas compétence pour traiter la dénonciation et gérer le risque potentiel pour le

---

<sup>18</sup> Les membres du public peuvent faire des dénonciations auprès des organismes de réglementation, mais il est rare qu'ils aient le « devoir » de le faire (à l'exception des employeurs ou des entités employeuses ou affiliées qui peuvent avoir le devoir législatif de dénoncer la conduite d'un employé inscrit).

public, à moins que la conduite n'implique l'exercice du génie sans permis. Dans ces circonstances, une dénonciation doit être adressée à l'autorité ayant compétence pour atténuer le risque pour le public. Les inscrits devraient généralement connaître les organismes de réglementation qui sont pertinents dans leur domaine d'exercice particulier. S'il n'est pas sûr de l'autorité ou de l'organisme de réglementation auprès duquel dénoncer une conduite préoccupante, le dénonciateur doit demander des conseils juridiques.

Il est important que les inscrits qui envisagent de faire part de leurs préoccupations aux médias ou de les exprimer sur les médias sociaux ou d'autres forums en ligne sachent que cela ne les dispensera pas de leur obligation de faire une dénonciation réglementaire lorsqu'elle s'avère requise. Les organismes de réglementation peuvent avoir des exigences ou des politiques générales en ce qui concerne les déclarations faites au public, la publicité ou l'utilisation des médias sociaux. Le cas échéant, il convient de les prendre en compte pour s'assurer que le contenu des déclarations aux médias ou en ligne est approprié et conforme aux obligations professionnelles de l'inscrit.<sup>19</sup> Par ailleurs, un message publié sur les médias sociaux peut faire l'objet d'une plainte pour diffamation. Contrairement aux protections dont bénéficient les personnes qui déposent une plainte auprès d'un organisme de réglementation ou font une dénonciation réglementaire, la publication sur ses médias sociaux est dépourvue de protections semblables.

#### **D. RENSEIGNEMENTS QUI DEVRAIENT ÊTRE INCLUS DANS LA DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE**

Souvent, la législation ou les politiques précisent ce qui doit figurer dans une dénonciation réglementaire. Les dénonciations réglementaires doivent généralement comprendre :

- Un résumé clair, chronologique et concis des faits à l'origine des préoccupations du dénonciateur quant à l'existence d'un risque pour le public;
- Lorsqu'une dénonciation a été faite simultanément à un autre organisme de réglementation ayant compétence pour traiter le risque, les détails de cette dénonciation simultanée;
- Le nom et les coordonnées d'autres personnes en mesure de fournir des informations pertinentes concernant les préoccupations exprimées dans la dénonciation réglementaire;
- Des copies de toutes les preuves documentaires corroborant l'allégation.

Les organismes de réglementation devraient indiquer clairement quelles informations doivent être incluses dans les dénonciations et ne pas chercher à recueillir plus d'informations qu'il n'est nécessaire.

#### **E. MOMENT DE LA DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE**

Les dénonciations réglementaires seront plus efficaces si elles sont soumises rapidement. Les organismes de réglementation et les autres autorités de réglementation sont ainsi les mieux placés pour atténuer les risques potentiels pour le public. Les délais pour les dénonciations réglementaires prévues par la loi varient entre le moment où un événement se produit (c'est-à-dire immédiatement) et 30 jours.

---

<sup>19</sup> Par exemple, en vertu du Code de déontologie de Professional Engineers of Ontario, l'inscrit est tenu de « s'efforcer en tout temps d'accroître l'appréciation par le public de sa profession en la lui faisant connaître davantage et en manifestant sa désapprobation à l'endroit de déclarations fausses, injustes ou exagérées à son sujet. »

Pour les dénonciations réglementaires qui ne sont pas expressément prévues par la législation, le principe « le plus tôt sera le mieux » devrait être appliqué, car un retard dans la dénonciation peut entraîner, entre autres, des difficultés dans les enquêtes.

#### **F. RÉSULTATS POSSIBLES DE LA DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE**

Une fois qu'une dénonciation a été faite à l'organisme de réglementation, il incombe à ce dernier de déterminer les mesures à prendre. Ces mesures comprendront probablement une enquête sur la conduite de l'inscrit soupçonné d'exercer de manière incompétente, dangereuse ou contraire à l'éthique. Les résultats de cette enquête détermineront si d'autres mesures sont nécessaires et lesquelles. Le type de mesure dépendra de la nature de la conduite en cause. Voici quelques exemples de résultats possibles (qui ne sont pas exhaustifs) :

- Si l'organisme de réglementation a des motifs raisonnables de croire que l'inscrit est coupable d'une faute professionnelle, les prochaines étapes peuvent inclure une procédure disciplinaire;
- Si l'organisme de réglementation craint que l'inscrit soit frappé d'incapacité, les prochaines étapes peuvent consister à soumettre l'inscrit à un examen médical indépendant;
- Si l'organisme de réglementation croit qu'une personne ou une entité a exercé la profession sans permis, les prochaines étapes peuvent inclure une mesure coercitive.
- S'il est convaincu que la conduite présumée ne présente pas de risque pour l'intérêt public ou qu'il estime que la conduite ne relève pas de sa compétence, l'organisme de réglementation ne prend aucune autre mesure. Dans le cas d'une conduite qui ne relève pas de sa compétence, l'organisme peut renvoyer l'affaire aux autorités ayant compétence sur la conduite en question.

Selon l'issue de l'enquête sur une dénonciation réglementaire, le dénonciateur pourrait ne pas avoir le droit de recevoir d'autres informations.

Les organismes de réglementation peuvent envisager d'établir des diagrammes de processus pour illustrer ce qui peut se passer à la suite d'une dénonciation réglementaire. Ils devraient également envisager d'ajouter une notification indiquant que le dénonciateur ne sera pas nécessairement avisé de l'issue de sa dénonciation. Le rôle potentiel du dénonciateur dans les dénonciations réglementaires devrait également être pris en compte (et est abordé plus en détail ci-dessous).

Lorsqu'une dénonciation est faite à un organisme de contrôle autre qu'un organisme de réglementation (par ex. un organisme chargé de l'application de la loi, un tribunal des droits de la personne, un organisme de réglementation en matière de respect de l'environnement, etc.), les résultats dépendront de la zone de compétence et des pouvoirs de l'organisme de contrôle en question et de la législation applicable.

### **VII. CONSÉQUENCES ET DÉFIS DE LA DÉNONCIATION**

#### **A. OMISSION DE FAIRE UNE DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE**

La dénonciation réglementaire est un devoir professionnel et éthique qu'ont tous les inscrits. Les inscrits peuvent hésiter à faire une dénonciation réglementaire pour un certain nombre de raisons, notamment à

cause du sentiment de camaraderie ou de loyauté envers leurs collègues professionnels, qui se traduit par une réticence à « dénoncer l'un des nôtres ».

Toutefois, le fait de ne pas faire une dénonciation réglementaire lorsqu'il est justifié de le faire constitue une violation du code de déontologie et possiblement de la législation, selon la zone de compétence où l'inscrit exerce sa profession. Il est possible que l'omission de dénonciation réglementaire lorsque cette dénonciation est justifiée constitue une faute professionnelle, ce qui pourrait avoir des conséquences disciplinaires pour l'inscrit. Les conséquences disciplinaires ou les sanctions législatives ne seront généralement appropriées que si les professionnels s'abstiennent de faire une dénonciation obligatoire, puisqu'ils sont libres de décider s'ils doivent faire une dénonciation facultative ou pas. Il est également possible que des membres du public lésés par la conduite en question intentent une poursuite contre l'inscrit pour avoir omis de dénoncer ladite conduite.

Les inscrits doivent s'assurer qu'ils comprennent bien la législation, la réglementation, le règlement administratif et les politiques de leur organisme de réglementation en matière de dénonciations réglementaires. Pour les aider à faire des dénonciations réglementaires comme il se doit, les organismes de réglementation s'efforceront de fournir aux inscrits des politiques et des orientations claires définissant les attentes concernant les types de conduite qui doivent être dénoncés (c'est-à-dire les dénonciations obligatoires) et les types de conduite qui peuvent être dénoncés (c'est-à-dire les dénonciations facultatives).

## **B. DÉNONCIATION RÉGLEMENTAIRE INAPPROPRIÉE**

Les dénonciations réglementaires devraient être faites de bonne foi. Le processus réglementaire ne doit pas être instrumentalisé ni utilisé pour nuire aux inscrits ou à d'autres personnes avec lesquelles le dénonciateur a des désaccords ou des problèmes personnels ou professionnels (p. ex. des concurrents, d'anciens employeurs, d'anciens conjoints, des adversaires politiques, etc.). Le processus réglementaire n'est pas non plus le cadre approprié pour aborder les désaccords idéologiques avec le type de travail d'un inscrit (p. ex. le raffinage du pétrole, la fracturation hydraulique, l'énergie nucléaire, etc.) ni être utilisé comme moyen d'activisme politique.

Lorsqu'une dénonciation réglementaire est déposée et que l'enquête qui s'ensuit révèle le caractère totalement infondé de la dénonciation et que l'ensemble des faits suggère que la dénonciation a été faite à des fins inavouées et inappropriées, il peut y avoir des conséquences professionnelles ou personnelles pour le dénonciateur. Les inscrits ont le devoir d'agir avec honneur et intégrité et faire une fausse dénonciation n'est pas conforme à ce devoir. Toute fausse dénonciation peut entraîner des conséquences disciplinaires pour le dénonciateur, car il s'agit d'un comportement susceptible d'être considéré par la profession comme honteux, déshonorant ou non professionnel, ces conséquences disciplinaires pouvant aller jusqu'à la perte du droit d'exercice.

En outre, les inscrits qui font une fausse dénonciation pourraient faire l'objet de poursuites de la part des personnes ou entités dénoncées. Comme indiqué ci-dessus, les dispositions en matière de dénonciation peuvent protéger les dénonciateurs contre les mesures de représailles, y compris les poursuites judiciaires. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent généralement qu'aux dénonciations faites de bonne

foi. Pour déterminer si une dénonciation a été faite de bonne foi, il convient d'examiner l'ensemble des faits et des circonstances. Lorsque les circonstances démontrent que les allégations formulées dans la dénonciation sont sans fondement et suggèrent que le dénonciateur avait un motif secret pour agir de la sorte, par ex. une vendetta personnelle contre l'inscrit dénoncé, l'organisme de réglementation est susceptible de conclure que la dénonciation n'a pas été faite de bonne foi.

Cet avertissement ne doit pas dissuader les futurs dénonciateurs qui pensent raisonnablement qu'un inscrit ou une autre personne a eu une conduite qui présente un risque pour le public. Comme indiqué dans la sous-section V.A.3, la norme de la décision raisonnable n'exige pas une certitude absolue quant à l'existence d'un risque pour le public. Si un tiers objectif, considérant les faits et circonstances connus, estime qu'il pourrait y avoir un risque pour le public, il convient alors de faire une dénonciation réglementaire.

### **C. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS**

Les dénonciateurs peuvent craindre des représailles, en particulier lorsque la personne ou l'entité faisant l'objet de la dénonciation est en position de force par rapport au dénonciateur, par exemple un employeur.

Le dénonciateur confronté à des représailles à la suite d'une dénonciation réglementaire doit signaler ces représailles à l'organisme de réglementation auprès duquel la dénonciation initiale a été déposée.

L'inscrit qui exerce des représailles pourrait faire face à des conséquences réglementaires. Les inscrits ont le devoir éthique d'agir avec honneur et intégrité et le fait d'user de représailles va à l'encontre de ce devoir et peut être considéré comme une faute professionnelle, car il s'agit d'un comportement généralement jugé honteux, déshonorant ou non professionnel.

En fonction des faits spécifiques et de la zone de compétence dans laquelle les représailles ont été exercées, l'acte de représailles pourrait constituer une violation de la législation applicable au génie et avoir d'autres conséquences.<sup>20</sup> Également, dans certaines circonstances, d'autres législations peuvent également prévoir la protection des dénonciateurs contre les actes de représailles. Par exemple, certaines lois provinciales sur l'emploi prévoient des protections pour les employés qui dénoncent des conduites dangereuses ou illégales.

Ces protections garantissent généralement que si la dénonciation est faite de bonne foi, aucune poursuite ou autre procédure ne sera intentée contre la personne qui l'a faite. Les mesures de représailles exercées contre un dénonciateur de bonne foi seraient considérées comme une violation de ces protections. De telles mesures pourraient entraîner des amendes et d'autres répercussions possibles pour la partie en cause dans le comportement de représailles. Ces types de protections législatives seraient considérés comme de bonnes pratiques pour protéger les dénonciateurs.

---

<sup>20</sup> En Colombie-Britannique, les mesures de représailles à l'encontre d'un dénonciateur (qui peut être un inscrit ou l'employeur d'un inscrit) constituent une infraction à la législation qui est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 200 000 dollars pour les inscrits individuels et jusqu'à 500 000 dollars pour les entreprises inscrites.

Bien que les protections législatives des dénonciateurs constituent la meilleure forme de protection et de soutien des dénonciateurs potentiels, l'assurance protection des dénonciateurs peut être utile pour fournir un soutien économique. Cette assurance ne peut pas empêcher les représailles de se produire, mais elle peut fournir un soutien financier pour aider le dénonciateur à en gérer les conséquences. Par exemple, dans le cadre de son assurance responsabilité professionnelle secondaire, Ingénieurs Canada offre une assurance protection des dénonciateurs, qui couvre les coûts économiques associés aux dénonciations, notamment les frais juridiques, la perte d'emploi et les dépenses liées à la recherche d'un nouvel emploi.<sup>21</sup>

#### **D. PARTICIPATION AU PROCESSUS DE PLAINE OU DE DISCIPLINE**

Il peut être demandé à l'inscrit dénonciateur de participer davantage au processus d'enquête ou d'agir en qualité de témoin lorsque l'organisme de réglementation détermine qu'une procédure disciplinaire est appropriée. Bien que l'organisme de réglementation prenne en considération les demandes des inscrits de rester anonymes, et puisse honorer ces demandes dans la mesure du possible, il ne sera pas toujours possible pour lui de garantir l'anonymat.

Si l'inscrit dénoncé fait l'objet d'une procédure disciplinaire en raison des conséquences potentiellement graves auxquelles il fait face, il a droit, en vertu de la loi, à une audience complète et équitable. Cela comprendra généralement la divulgation complète des informations sur lesquelles s'appuie l'organisme de réglementation, afin que l'inscrit puisse comprendre les allégations portées contre lui et y répondre pleinement.

De la même façon, une personne ou une entité poursuivie pour avoir exercé le génie sans permis aura droit à ce que les informations et documents pertinents lui soient largement divulgués en vertu des règles du tribunal de la zone de compétence où se déroule la procédure exécutoire.

Dans certaines situations, il est peu probable que le dénonciateur soit invité à participer davantage au processus ou qu'il reçoive des informations supplémentaires sur l'affaire dénoncée. Par exemple, dans les cas concernant l'aptitude à l'exercice, lorsque des renseignements personnels sur la santé du professionnel sont en jeu, le dénonciateur pourrait ne pas être appelé à témoigner. Il est également peu probable que le dénonciateur ait l'occasion d'assister à l'audience concernant l'aptitude à l'exercice, car ces audiences se déroulent généralement à huis clos afin de protéger la vie privée de l'inscrit qui fait l'objet de la dénonciation. En outre, seule l'issue de l'audience est généralement connue du public, et ce, uniquement si elle entraîne la radiation du professionnel ou des restrictions quant à sa capacité à exercer. Les détails spécifiques de la situation ne sont généralement pas divulgués au public.

#### **VIII. CONCLUSION**

Les dénonciations réglementaires constituent une obligation professionnelle et éthique importante à laquelle les inscrits doivent se conformer afin de contribuer à la protection de l'intérêt public. Bien que le présent guide fournisse des orientations générales et des pratiques exemplaires, les inscrits devraient

---

<sup>21</sup><https://engineerscanada.ca/fr/services-aux-ingenieurs/assurance-et-avantages/assurance-responsabilite-professionnelle-secondaire/denonciation>

toujours envisager ces pratiques exemplaires en parallèle avec les exigences particulières de la ou des zones de compétence dans lesquelles ils sont autorisés à exercer le génie.

Les organismes de réglementation reconnaissent le rôle essentiel des inscrits en ce qui a trait aux dénonciations réglementaires, rôle qui appuie le mandat des organismes de réglementation de protéger le public. Ils devraient poursuivre leurs efforts pour rendre le processus de dénonciation clair, simple et favorable aux inscrits.

## **ANNEXE A**

### **Glossaire**

**Bonne moralité :** la plupart des professions exigent que le professionnel soit de bonne moralité pour exercer, celle-ci étant définie comme suit : « 1. Ensemble des qualités ou des caractéristiques, notamment mentales et morales, d'une personne qui agit conformément aux principes, à l'idéal de la conduite. 2. Force morale. 3. Bonne réputation ». La bonne moralité renvoie à des notions de force morale et éthique et comprend des caractéristiques comme l'intégrité, la franchise, l'honnêteté et la loyauté.

**Dénonciation obligatoire :** signifie qu'une personne est tenue par la loi de faire une dénonciation. Cette obligation légale dicte souvent les circonstances dans lesquelles une dénonciation doit être faite, le délai dans lequel cette dénonciation doit être faite et la nature de la dénonciation. En règle générale, le fait de ne pas respecter le devoir obligatoire de dénoncer entraîne également des conséquences juridiques (amendes, accusations ou procédures pour inconduite).

Par exemple, en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*, tous les résidents de l'Ontario sont tenus de faire une dénonciation auprès de la Société d'aide à l'enfance s'ils ont des raisons de penser qu'un enfant a besoin de protection.

**Turpitude morale :** est généralement définie comme une conduite jugée contraire aux normes collectives en matière de justice, d'honnêteté et de bonnes mœurs.

**Dénonciation facultative :** signifie qu'il n'y a pas d'exigence légale pour une personne de dénoncer. Toutefois, la personne est autorisée (et/ou encouragée) à faire une dénonciation si elle estime qu'il est raisonnable de le faire. Les dénonciations facultatives peuvent toujours faire l'objet d'une législation, mais la formulation utilisée sera généralement « peut » au lieu de « doit ».

Par exemple, en vertu de la *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé*, les prestataires de soins de santé de l'Ontario peuvent, sans y être tenus, divulguer des informations sur les patients s'ils ont des motifs raisonnables de croire que la divulgation est nécessaire pour éliminer ou réduire un risque important de préjudice corporel grave pour une personne ou un groupe de personnes.

« **Inscrit** » : s'entend d'une personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie et peut inclure, notamment, les ingénieurs, les ingénieurs stagiaires, les membres stagiaires, les candidats à la profession d'ingénieur et les titulaires de permis.

**Organismes de réglementation :** les organismes provinciaux et territoriaux chargés de réglementer la profession d'ingénieur au Canada.

**Dénonciations réglementaires :** dénonciations obligatoires et dénonciations facultatives (voir ci-dessus pour les définitions des dénonciations obligatoires et facultatives).

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Guide révisé sur le Code de déontologie		4.3b
Objet :	Approuver la version finale révisée du Guide sur le code de déontologie, en vue de la publier dans le site Web d'Ingénieurs Canada.	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (risque du conseil) Diminution de la collaboration nationale (risque du conseil) Satisfaction des clients (risque opérationnel)	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve la version finale révisée du Guide sur le code de déontologie, en vue de sa publication.	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Frank Collins, président du BCCAG	

### Définition du problème/de l'enjeu

- L'éthique est l'étude des obligations et devoirs moraux. Elle consiste en une série de principes ou de valeurs qui servent à évaluer la convenance du comportement. Ces principes peuvent être présentés de deux façons : 1) sous forme de principes directeurs généraux inspirants, 2) comme des règles de conduite détaillées qui sont exécutoires.
- Les professions qui ont le pouvoir de s'autoréglementer, comme c'est le cas de la profession d'ingénieur, choisissent généralement la première solution; elles établissent un code d'éthique appelé code de déontologie, fondé sur des principes sous-jacents et destiné à guider une pratique professionnelle responsable. Dans ce contexte, les codes de déontologie des professions sont parfois faussement interprétés comme une série de « règles » plutôt que comme des principes dynamiques destinés à guider toutes sortes de décisions dans la pratique quotidienne.
- Un code national de déontologie pour la profession d'ingénieur, bien qu'il ne soit pas contraignant pour les inscrits, fournit aux organismes de réglementation une assise commune pour l'élaboration de leur propre code. Le code national symbolise également l'engagement accru de la profession d'ingénieur, quelle que soit la zone de compétence, en faveur d'une protection du public fondée sur des principes.
- Le Guide complète les travaux au titre de la *Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation*.

### Action/recommandation proposée

Que le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve la version finale révisée du Guide sur le code de déontologie, en vue de la présenter au conseil d'Ingénieurs Canada en vue de sa publication dans le site Web d'Ingénieurs Canada.

## Risques

- Les organismes de réglementation ont demandé de réaliser ce travail dans le cadre du plan de travail du BCCAG pour 2022. Si ce guide n'est pas approuvé, la confiance dans la capacité d'Ingénieurs Canada de réaliser son mandat dans les délais convenus risque de diminuer.

## Répercussions financières

- Aucune

## Avantages

- Les révisions comprennent un reformatage complet du guide, une révision des formulations et des définitions, ainsi qu'une nouvelle terminologie et de nouveaux exemples. Ces changements visent à améliorer la facilité d'utilisation du guide.
- Le guide peut aider les inscrits à respecter leurs obligations éthiques et professionnelles liées au code de déontologie et à maintenir l'intégrité de la profession en veillant à ce qu'ils disposent des outils nécessaires pour agir au mieux des intérêts du public, de leurs clients et de leurs employeurs.
- Le guide peut contribuer à renforcer la confiance du public dans la profession d'ingénieur en faisant valoir l'engagement de la profession envers la responsabilité, l'impartialité, la transparence et l'exercice éthique.
- Le guide peut être utile aux organismes de réglementation dans le cadre de leurs activités de discipline et d'application de la loi.

## Consultations

- Les responsables de l'admission, de l'exercice de la profession, et de la discipline et de l'application de la loi ont été invités à donner leur avis dans le cadre d'un sondage préliminaire en identifiant les points forts et les points faibles du code de leur zone de compétence respective. Bien qu'aucun défaut majeur n'ait été signalé, certains des six répondants ont indiqué que le Guide sur le code de déontologie bénéficierait de révisions visant à réduire les redondances, à clarifier les formulations et à rechercher des points d'alignement naturel avec les codes des différentes zones de compétence. Chacune de ces suggestions a informé les révisions.
- Une fois l'approbation du BCCAG obtenue pour une consultation en juillet 2023, le guide révisé a été envoyé aux organismes de réglementation, accompagné d'un sondage. La consultation s'est tenue de juillet à septembre et trois organismes de réglementation (Engineers Nova Scotia, APEGS et PEO) ainsi qu'un membre du BCCAG ont suggéré des modifications. Des révisions fondées sur ces suggestions ont été intégrées à la version finale du guide présentée aujourd'hui.

## Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- La version révisée du Guide sur le code de déontologie sera publiée sur le site Web public.

## Annexes

- **Annexe 1** : Version révisée du Guide révisé sur le code de déontologie - versions marquées (en mode de suivi des modifications) mettant en évidence les passages modifiés; versions propres.

# Avis

## Avertissement

Les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada sont élaborés par des ingénieurs, en collaboration avec les organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces guides sont destinés à favoriser des pratiques uniformes à l'échelle du pays. Ce ne sont pas des règlements ni des règles. Ils visent à définir et à expliquer certains aspects de l'exercice et de la réglementation du génie au Canada.

**Les guides nationaux et documents d'Ingénieurs Canada n'établissent pas de norme légale de diligence ou de conduite et ne comprennent ni ne constituent d'avis juridique ou professionnel.**

Au Canada, le génie est réglementé par les [organismes de réglementation du génie](#) en vertu des lois provinciales et territoriales. Ces organismes sont libres d'adopter, entièrement ou en partie, les recommandations contenues dans les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada ou de ne pas les adopter. Il revient à l'organisme de réglementation de la province ou du territoire où exerce ou envisage d'exercer l'ingénieur de décider du bien-fondé d'une pratique ou d'une ligne de conduite.

## À propos de ce document d'Ingénieurs Canada

Ce document d'Ingénieurs Canada [de portée nationale](#) a été préparé par le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) en concertation avec les organismes de réglementation et il est destiné à fournir des orientations à ces organismes. Le lecteur est invité à consulter en même temps les lois et règlements pertinents de l'organisme de réglementation dont il dépend.

## À propos d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l'exercice du génie au Canada et de délivrer les permis d'exercice aux [300295](#) membres de la profession.

## À propos du Bureau canadien des conditions d'admission en génie

Le Bureau canadien des conditions d'admission en génie est un comité du conseil d'Ingénieurs Canada composé de bénévoles. Il a pour rôle d'offrir du leadership national et des recommandations aux organismes de réglementation en ce qui concerne l'exercice du génie au Canada. À cet égard, il élabore à l'intention des organismes de réglementation et du public des guides et des documents d'Ingénieurs Canada qui permettent d'évaluer les compétences en génie, facilitent la mobilité des ingénieurs et favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie.

## 1 Principes directeurs

Dans le texte qui suit, les principes généraux d'éthique sont appliqués dans le cadre du Code de déontologie d'Ingénieurs Canada, et des commentaires interprétatifs et des exemples explicatifs y sont présentés.

L'éthique est généralement perçue comme étant une discipline ou un champ d'études qui traite des obligations ou et devoirs moraux. ~~Il en découle~~ Elle consiste en une série de principes directeurs ou et de valeurs qui, ~~à leur tour,~~ servent à juger évaluer de la convenance d'une du conduite ou d'un comportement particulier. Ces principes sont habituellement peuvent être présentés de deux façons : soit sous forme de principes directeurs généraux idéalistes ou inspirants, soit comme une liste détaillée et précise des règles de conduite détaillées qui sont exécutoires exprimées en des termes juridiques ou impératifs afin d'en faciliter l'imposition. Les professions, y compris la profession d'ingénieur, auxquelles on a donné le droit et la responsabilité de s'autoréglementer, ont tendance à choisir la première solution; elles adoptent une série de principes généraux, sous la forme d'un code d'éthique, appelé code de déontologie, qui forme l'encadrement et la base de la pratique professionnelle responsable. Dans ce contexte, les codes de déontologie des professions sont parfois été faussement interprétés comme une série de «-règles-» plutôt que comme des principes dynamiques destinés à guider toutes sortes de décisions dans la pratique quotidienne de conduite passives. L'objectif est que le Guide sur le code de déontologie d'Ingénieurs Canada s'applique à l'ensemble des pratiques des membres, au-delà des exemples spécifiques présentés dans le guide il est plus approprié que les professionnels interprètent dans leur travail quotidien l'essence des principes fondamentaux de façon dynamique et en accord avec les paramètres de chaque situation. Par conséquent, un code de déontologie professionnel n'est pas qu'une simple norme de conduite; il s'agit plutôt d'une série de principes devant guider les professionnels dans leur travail quotidien.

Le Guide sur le cCode de déontologie d'Ingénieurs Canada présenté (ci-après «-le Code-») constitue une synthèse des codes de chacun des organismes de réglementation et vise à fournir un guide général aux membres inscrits, peu importe leur zone de compétence. exprime les

~~attentes auxquelles doivent répondre les membres inscrits dans l'exercice de leur profession. Tout en offrant des conseils propres au génie, le Code repose sur des principes sous-jacents. Ce code est basé sur des valeurs générales telles que : intégrité, vérité, honnêteté, loyauté, respect de la vie humaine et du bien-être des citoyens, respect de l'environnement, équité, transparence franchise,, compétence et sens de la responsabilité. Certaines de ces grandes valeurs d'éthique, étant considérées comme universelles, ne sont pas expressément reprises dans le Code, leur respect allant de soi. Seules les valeurs jugées particulières à la pratique de la profession sont incluses. Néanmoins, les valeurs universelles peuvent parfois avoir un impact sur le rôle que le membre inscrit doit assumer dans sa pratique professionnelle.~~

Dans le présent ~~guide~~code, «-membre inscrit-» désigne toute personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie ~~et peut désigner, soit~~ un ingénieur, un ingénieur stagiaire, ~~ingénieur junior ou~~ membre stagiaire ou candidat à la profession, ou un détenteur titulaire de permis:.

## 2 Code de déontologie

Le membre inscrit doit se conduire avec intégrité, de façon honorable et dans le respect de la déontologie. Il doit être franc, honnête et loyal et assurer la protection de ~~l'environnement, de~~ la vie humaine et du bien-être des personnes de même que préserver l'environnement. En accord avec ces principes, ~~l'inscrit doit~~:

1. Considérer comme primordiaux la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de ~~l'~~environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail.
- ~~2. Offrir ses services, donner son avis ou entreprendre des projets d'ingénierie~~Exercer le génie consciencieusement et avec diligence, et uniquement dans ses seuls domaines de compétence, avec soin, diligence et une conviction honnête. de même qu'en conformité avec les textes législatifs.
3. Agir en conformité avec la législation, les règlements et les normes professionnelles applicables.
- ~~2-4. Fournir des déclarations professionnelles qui font la distinction entre les faits, les hypothèses et les opinions.~~
5. Agir avec loyauté envers ses clients ou ~~ses~~ employeurs, en préservant~~respecter~~ la confidentialité et en divulguant les situations de conflits d'intérêts promptement et d'une manière juste et équitable pour toutes les parties concernées~~éviter les conflits d'intérêts et, si pareils conflits se présentent, en révéler promptement et dans leur intégralité toutes les circonstances à l'employeur ou au client.~~

6. Maintenir sa compétence dans les domaines de spécialisation pertinents, notamment en étant bien informé des progrès de la pratique réglementée et de la science pertinente, afin de développer continuellement ses habiletés et de guider efficacement les personnes qu'il supervise.
- ~~3.—~~
- ~~Se tenir au courant des développements dans sa discipline afin de maintenir sa compétence et s'efforcer d'accroître les connaissances dans son domaine d'exercice.~~
7. Se conduire avec intégrité, équité, impartialité, courtoisie et loyauté envers ses clients, ses collègues et toute autre personne; être coopératif, collégial et reconnaître les contributions des autres; émettre et accorder à chacun le mérite qui lui revient et accepter et accepter des critiques professionnelles justes et honnêtes et en donner.
- ~~5-8. Assumer la responsabilité des seuls travaux qu'il ou elle a préparés ou qui ont été préparés sous sa supervision et son contrôle directs, et pour lesquels il peut valider les résultats utilisés dans leur élaboration.~~
- ~~6-9. Indiquer clairement aux employeurs, et aux clients et, dans les cas ayant une incidence sur la sécurité publique, aux parties prenantes concernées, qui ignorent ou rejettent une décision ou un avis d'ordre technique quelles sont les conséquences possibles si les décisions, les jugements ou les recommandations en matière d'ingénierie sont rejetés ou ignorés pouvant découler de ce fait.~~
- ~~7-10. Signaler à son organisme de réglementation professionnelle ou à tout autre organisme pertinent toute décision ou pratique d'ingénierie illégale, dangereuse ou non déontologique contraire à l'éthique de la part de membres inscrits ou d'autres personnes.~~
- ~~8-11. Connaître et surveiller et signaler les conséquences des activités ou des projets d'ingénierie sur la société et l'environnement d'actions menées dans le cadre de projets et émanant de ces projets, y compris les risques associés à l'environnement et s'assurer que les clients et les employeurs les connaissent, et s'efforcer d'expliquer les questions techniques au public de façon honnête et objective.~~
- ~~9-12. Promouvoir le traitement de toute personne de façon équitable et digne des personnes, conformément à la législation sur les droits de la personne, que même qu'en favoriser le traitement équitable et digne.~~
13. Agir de manière à améliorer la connaissance et l'appréciation du public à l'égard du génie. Maintenir et renforcer l'honneur et la dignité de la profession.

### 3 Interprétation du Code de déontologie

~~Dans Les interprétations-articles~~ qui suivent ~~ont pour but de développer et d'examiner de plus près certains des éléments les plus difficiles et les plus interdépendants du code, plutôt que de fournir un ensemble de règles prescriptives ou exhaustives.~~, certaines des composantes du Code les plus reliées entre elles et les plus difficiles à interpréter sont examinées de plus près. Il s'agit d'élargir l'interprétation du Code plutôt que d'en rétrécir la portée. La déontologie de la profession forme un tout et ne peut être réduite à des « règles » rigides. Les questions et les problèmes les plus courants touchant le Code sont, par conséquent, envisagés dans une perspective plus vaste, à partir des articles mêmes du Code, afin de démontrer leur corrélation et pour amplifier l'objet fondamental du Code.

~~D'une manière générale, l-~~e membre inscrit doit exercer sa profession avec prudence et diligence et accepter la responsabilité de ses actes. Ce devoir ne se limite pas ~~aux plans et devis, à la conception~~ ni à la ~~supervision~~ ~~veillanc~~e et à la gestion; il englobe aussi tous les aspects de l'~~exercice de la profession~~ (~~par exemple. Par exemple, cela comprend la la~~ ~~supervision~~ ~~surveillance~~ et la gestion des travaux de construction, la préparation de dessins d'~~atelier~~, les rapports d'~~ingénierie~~, les études de faisabilité, les études d'~~impact~~ environnemental, les travaux de développement technique, ~~le comportement professionnel~~, etc.)

~~Lorsqu'ils apposent leur signature et leur sceau sur des documents, les ingénieurs indiquent qu'ils acceptent la responsabilité du travail et que l'on peut s'y fier. Cette règle s'applique indépendamment du fait que le travail soit effectué en tant qu'employé ou consultant d'une entreprise privée ou publique, d'une société d'État ou d'une agence ou d'un ministère gouvernemental. La signature et le sceau de l'ingénieur sur les documents qu'il produit attestent de sa responsabilité. Cette pratique est exigée pour tous les documents d'ingénierie, quel que soit l'endroit des travaux ou le client qui a donné le mandat, que ce soit une entreprise privée, une société de la Couronne, un ministère ou une agence gouvernementale. Il n'y a aucune exception. Chaque fois que des notions d'ingénierie sont appliquées et que la sécurité du public est en jeu, le sceau et la signature sont requis, sans exception.~~

~~Qu'ils supervisent des travaux ou qu'ils les réalisent eux-mêmes, les ingénieurs sont tenus d'agir de manière éthique et d'assumer la responsabilité de leurs travaux. Lorsqu'il supervise d'autres personnes, l'ingénieur doit fixer des limites raisonnables au nombre de personnes qu'il supervise afin d'assurer un degré de supervision adéquat. En raison des obligations éthiques de l'ingénieur, un rôle symbolique dans la supervision ne convient pas, car il va à l'encontre du principe de responsabilité professionnelle. Par exemple, un titre tel que « -gestionnaire de l'ingénierie -> ou « directeur de l'ingénierie -> dans une grande entreprise, un service public ou ~~une ageneu~~ ~~organisme~~ ou un ministère gouvernemental n'est conforme à l'éthique que si l'ingénieur peut demeurer au fait des activités ou des décisions d'ingénierie prises quotidiennement dans l'ensemble de l'organisation. Assumer la responsabilité de travaux d'ingénierie, c'est être~~

redevable de son propre travail. Pour l'ingénieur principal, c'est accepter la responsabilité globale du travail d'une équipe d'ingénieurs. Dans ce cas, l'ingénieur doit pouvoir diriger, examiner et modifier tout le travail d'ingénierie. Ce principe exige l'établissement de limites raisonnables quant à l'envergure des travaux et au nombre d'ingénieurs et autres personnes pouvant être supervisés par l'ingénieur principal. Exercer une supervision que l'on peut qualifier de symbolique contredit le principe d'assumer une responsabilité professionnelle.

Citons, comme exemple de surveillance symbolique, le cas d'un ingénieur en chef qui assume l'entière responsabilité de tous les travaux d'ingénierie d'une grande entreprise, d'un organisme public, parapublic ou gouvernemental, alors qu'il n'est peut-être pas au courant de toutes les activités d'ingénierie ou décisions connexes quotidiennes. Dans ce cas, c'est l'entreprise qui, par défaut, assume la responsabilité, qu'il y ait ou non supervision ou direction de la part des ingénieurs:

3.1 Principe -1 : Considérer ~~Considérer~~ comme primordiaux la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail. ~~comme primordiales la protection et la sécurité du public, de l'environnement et du milieu de travail~~

Les membres inscrits doivent accorder la plus haute priorité à la sécurité, à la santé et au bien-être du public ainsi qu'à la protection de l'environnement. Cette obligation envers la sécurité, la santé et le bien-être du public en général, y compris son propre milieu de travail, dépend souvent des jugements des membres inscrits, des évaluations de risques, des décisions et des pratiques qui interviennent dans la conception des structures, des machines, des produits, des procédés et des appareils. Les membres inscrits doivent donc s'assurer que les travaux auxquels ils participent sont conformes à la pratique reconnue du génie, aux normes et aux codes appropriés, et seraient jugés sécuritaires par leurs collègues. Cette obligation englobe toutes les situations rencontrées par le membre inscrit, dont celle d'avertir l'autorité compétente lorsqu'il a raison de croire qu'une activité d'ingénierie ou ses produits, procédés, ou autres transgressent de façon importante les normes:

Dans ce principe, ~~Le terme « -primordial -» dans ce principe fondamental indique~~ signifie que toutes les autres exigences du Code lui sont subordonnées lorsque la protection de la sécurité publique, de l'environnement ou de tout autre intérêt majeur du public est en jeu.

3.2 Principe -2 : Exercer le génie dans ses seuls domaines de compétence avec soin, diligence et une conviction honnête. ~~et en conformité avec les lois~~

Le membre inscrit ne doit offrir ses services ou entreprendre des travaux d'ingénierie que dans ses domaines de compétence, compétence qu'il a acquise par sa formation, ~~et~~ son expérience et ses capacités. Cette exigence demande de la prudence et de la précision dans l'acceptation ou

L'interprétation des mandats et la prévision des résultats visés. Cela comprend aussi la responsabilité d'obtenir les services d'un expert ou d'un spécialiste, si nécessaire ou, si les connaissances requises n'existent pas, dans le cas d'un domaine nouveau ou inconnu, de ne procéder qu'après avoir énoncé clairement la nature expérimentale de l'activité à tous les intéressés.

Par conséquent, cette exigence n'est pas qu'une simple obligation de suivre une norme; elle demande d'être honnête avec ~~soi-même~~, le client ~~et son ou l'~~employeur ~~et avec soi-même~~. Également, l'inscrit doit connaître les lois pertinentes et veiller qu'il exerce en conformité avec ces lois, ces deux conditions faisant partie intégrante d'une pratique compétente.

Principe -3 -: Agir en conformité avec la législation, les règlements et les normes professionnelles applicables.:-

Il incombe au membre inscrit de bien connaître la législation, les règlements et les normes professionnelles en vigueur, et d'agir conformément à ceux-ci. Il s'agit d'un principe éthique important, car le génie s'inscrit dans le contexte de cadres juridiques et réglementaires qui évoluent au fil du temps en réponse aux besoins du public.

Principe -4 -: Fournir des déclarations professionnelles qui font la distinction entre les faits, les hypothèses et les opinions.

Les membres inscrits sont consultés sur un large éventail de questions pour leur expertise et leur jugement. En raison de cette dépendance à leur égard, il est très important qu'ils indiquent clairement s'ils émettent une opinion, s'ils formulent des hypothèses ou s'ils énoncent des faits. Chacun de ces éléments s'accompagne d'un niveau de certitude différent. Si ces types de commentaires ne sont pas clairement différenciés dans le travail de l'inscrit, cela peut entraîner de graves conséquences et malentendus.

Ainsi, le membre inscrit doit indiquer clairement s'il émet une opinion, formule des hypothèses ou énonce des faits concernant l'ingénierie dans toutes ses communications orales et écrites. Les faits énoncés dans les documents professionnels doivent être étayés par des données ou attribués à une source fiable. Les représentations des faits doivent être précises et faire l'objet d'une attention et d'une diligence particulières afin d'en garantir l'exactitude et la fiabilité. Des analyses de sensibilité doivent être effectuées si les conclusions sont fondées sur des paramètres supposés.

Le membre inscrit doit s'efforcer d'exposer clairement les hypothèses qu'il formule en l'absence de données. S'il est appelé à fournir une opinion professionnelle, il doit rester objectif, juste et indépendant, tout en s'appuyant le plus possible sur des faits.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Certaines parties de cet exposé sont puisées du *Guide to the code of ethics* d'EGBC. [www.egbc.ca](http://www.egbc.ca). Consulté le 8 juin 2023.

Principe -5 - : Agir avec loyauté envers ses clients ou ses employeurs, en préservant la confidentialité et en divulguant les situations de conflits d'intérêts promptly et d'une manière juste et équitable pour toutes les parties concernées.-

### 1.-3.3 Agir avec loyauté envers ses clients ou employeurs

Le membre inscrit doit agir comme agent ou fiduciaire loyal de ses clients ou de ses employeurs en toute objectivité, impartialité et justice pour toutes les parties en cause. L'exception à cette règle concerne les cas où il existe un risque pour la santé publique et les autres parties mentionnées dans le principe -1. Pour ce qui est de la question des renseignements confidentiels- ou de la propriété intellectuelle ou protégés, le concept de « propriété » de l'information et de la protection des droits du propriétaire est de rigueur. Le membre inscrit ne doit pas révéler des faits, données ou renseignements, obtenus dans le cadre de sa pratique professionnelle, sans le consentement préalable du propriétaire. En cas de risque pour le public, le titulaire doit tâcher de faire en sorte que le client et/ou l'employeur remédient de manière appropriée à la situation avant de faire part de ses préoccupations au public ou aux organismes de réglementation, tout en respectant les droits du client et de l'employeur à la confidentialité et en protégeant leurs informations exclusives La seule exception à la règle de confidentialité et de fiduciaire est le cas où l'intérêt du public ou l'environnement serait en jeu, tel que mentionné dans la section précédente; toutefois, même dans ces circonstances, le membre inscrit devrait tenter de faire corriger la situation par le client ou l'employeur ou, à tout le moins, essayer de les rencontrer avant d'avertir les autorités compétentes.

Le membre inscrit doit éviter les situations de conflits d'intérêts avec les clients et les employeurs. Si un tel conflit survient, le membre inscrit doit en révéler la nature sans délai et dans son intégralité la nature du conflit aux personnes potentiellement concernées touchées. Lorsque la divulgation complète est insuffisante ou pourrait sembler insuffisante pour protéger les intérêts des parties en cause, le membre inscrit doit se retirer complètement de la situation de conflit et/ou utiliser des moyens exceptionnels, y compris la participation de personnes indépendantes, pour contrôler la situation. Par exemple, il est inconvenant d'agir à la fois à titre d'agent pour le fournisseur et pour le destinataire de services professionnels. Si les intérêts du client ou de l'employeur sont en opposition, l'ingénieur doit agir avec impartialité envers les deux parties. S'il y a conflit entre la demande d'un organisme employeur et une norme réglementaire, l'ingénieur doit

s'efforcer de concilier ce conflit, mais si cela s'avère impossible, il peut devenir nécessaire d'en aviser son ordre professionnel dans l'intérêt de la sécurité publique.<sup>2</sup>

Être un agent ou un fiduciaire loyal oblige à engager, ou à conseiller d'engager, des experts ou spécialistes lorsque l'utilisation de leurs services est dans le meilleur intérêt supérieur du client ou de l'employeur. S'il doit faire des déclarations publiques à la demande et au nom du client ou de l'employeur, le membre inscrit doit être précis, objectif et honnête tout en respectant le droit du client ou de l'employeur à la confidentialité et à la propriété de leurs données.

De plus, être un agent loyal veut aussi dire que le membre inscrit ne peut utiliser des renseignements privilégiés ou confidentiels, des pratiques commerciales ni des renseignements sur des processus obtenus d'un client ou d'un employeur précédent sans leur consentement. ~~Toutefois, les connaissances techniques générales, l'expérience et l'expertise acquises par le membre inscrit dans le cadre de ses travaux antérieurs peuvent être utilisées librement et sans consentement préalable dans des travaux subséquents.~~

Principe -6 : Maintenir sa compétence dans les domaines de spécialisation pertinents, notamment en étant bien informé des progrès de la pratique réglementée et de la science pertinente, afin de développer<sup>2</sup> continuellement ses habiletés et de guider efficacement les personnes qu'il supervise.

#### 3.4 Assurer le maintien continu de sa compétence

Le membre inscrit ~~doit maintenir sa compétence en se tenant~~ la responsabilité de se tenir au courant des développements ~~et nouvelles connaissances~~ dans son domaine d'expertise tout au long de sa carrière. Cela suppose de maintenir ses connaissances et sa compréhension des avancées scientifiques, des normes de meilleures pratiques et des changements en matière de réglementation. Si son domaine d'intérêt technique change pour des raisons techniques ou personnelles ~~Dans le cas de changements technologiques ou s'il change de domaine d'activités,~~ le membre inscrit doit acquérir et maintenir la compétence voulue dans ce nouveau domaine et la maintenir dans toutes les sphères de son travail. De fait, le respect de ce principe exige ~~il s'agit de~~ l'engagement personnel du membre inscrit envers son développement professionnel et sa formation continue.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Certaines parties de cet exposé sont puisées du *Guide to the code of ethics* d'EGBC. [www.egbc.ca](http://www.egbc.ca). Consulté le 8 juin 2023.

~~En plus de maintenir sa propre compétence, le membre inscrit doit contribuer à l'avancement des connaissances de son domaine d'expertise et de la profession en général. En outre, il le membre inscrit a le devoir, dans le cadre de l'exercice de sa profession, de contribuer à~~ fournir à ses collègues et subalternes des occasions de développement professionnel.

~~Principe -7 : Se conduire avec intégrité, équitabilité, impartialité, courtoisie et loyauté envers ses clients, ses collègues et toute autre personne; être coopératif, collégial et reconnaître les contributions des autres; émettre et accepter des critiques professionnelles justes et honnêtes.~~ 3.5 Agir avec intégrité, équité, courtoisie et loyauté

Lorsqu'il doit examiner le travail d'un autre ingénieur, l'ingénieur doit l'en aviser ~~ce dernier~~ (ou prendre toutes les mesures possibles pour le faire), que ce ~~dernier lui-ci~~ prenne encore une part active dans ce travail ou pas. Dans ce cas, et dans toute circonstance, l'ingénieur doit reconnaître la contribution de cet autre ingénieur de manière appropriée attribuer le mérite à qui il revient. Il doit également accepter et émettre faire et acceptera aussi d des critiques honnêtes et équitables justes sur des questions d'ingénierie, d'une manière qui préserve la avec dignité et dans le respect de tous les intervenants.

Lorsqu'il travaille sur des projets avec d'autres ingénieurs ou professionnels, l'inscrit doit s'efforcer de coopérer à l'achèvement complet du travail dans les délais prévus, et faire preuve de professionnalisme et de collégialité à tous les stades du projet (par exemple, en fournissant les informations et les documents nécessaires, comme les dessins et la documentation, de manière directe, en approuvant et en clôturant les projets de manière professionnelle, en communiquant ouvertement et avec précision les informations selon les besoins, etc.).

Ce principe éthique s'étend aux interactions avec le public, la profession et les pairs. Il exige de l'honnêteté envers soi-même et complète le principe -4.

L'exigence de compétence énoncée dans le Code comprend également l'obligation envers le public, la profession et ses membres, de s'exprimer avec honnêteté et dans les limites de sa compétence sur les questions d'ingénierie. Elle s'applique également aux rapports et conseils professionnels et aux déclarations publiques. Cela exige d'être honnête envers soi-même afin de présenter avec équité et précision les problèmes d'ingénierie, avec les avertissements appropriés, et d'éviter les préjugés personnels, politiques et non techniques. Il est particulièrement important d'éviter les préjugés lors de déclarations publiques ou dans des forums non techniques.

Principe -8 : Assumer la responsabilité des seuls travaux qu'il ou elle a préparés ou qui ont été préparés sous sa supervision et son contrôle directs, et pour lesquels il ou elle peut valider les résultats utilisés dans leur élaboration.

Les ingénieurs assument la responsabilité de leur propre travail et de celui des personnes qu'ils supervisent. Bien que l'avènement des technologies révolutionnaires (comme l'intelligence artificielle et la robotisation) ait le potentiel de rationaliser de manière significative le travail d'ingénierie, le membre inscrit demeure en définitive responsable des résultats de l'utilisation de ces technologies, et doit donc prendre en compte et gérer de manière appropriée les implications et les impacts potentiels. Si le travail d'un outil ayant des applications potentielles en ingénierie ne peut pas être vérifié ni validé, de manière continue si nécessaire (c'est-à-dire en tenant compte de l'évolution des outils et des technologies), cela expose le public à des risques importants.

Principe -9 : Indiquer clairement aux employeurs, aux clients et, dans les cas ayant une incidence sur la sécurité publique, aux parties prenantes concernées, quelles sont les conséquences possibles si les décisions, les jugements ou les recommandations en matière d'ingénierie sont rejetés ou ignorés.

### 3.6 Expliquer clairement aux employeurs et aux clients les conséquences possibles des décisions d'ingénierie

Le membre inscrit est tenu de signaler les risques liés aux travaux d'ingénierie à son employeur et à, si nécessaire, ses clients et même son ordre professionnel, et ce, dans cet ordre de priorité, lorsque leet, dans les cas où le rejet d'une décision ou ses recommandations d'ingénierie peut entraîner des risques pour le public, il peut être tenu d'en rendre compte plus largement aux parties prenantes et enfin aux organismes de réglementation. ~~risque d'entraîner une dérogation à son devoir de protection du public.~~ La première étape ~~est de~~ consiste généralement à discuter du cas avec son supérieur ou son employeur. Si ces personnes ne réagissent pas en conséquence aux craintes inquiétudes du membre inscrit, celui-ci doit informer de la situation le client, lorsqu'il s'agit d'un mandat de consultation, ou le cadre supérieur le plus haut placé dans le cas d'une entreprise fournissant des produits ou des services (par exemple une usine ou un organisme gouvernemental). Si ces démarches ne donnent pas les résultats escomptés, le membre inscrit doit faire part de ses inquiétudes à son ordre, même au risque de perdre son emploi.

Principe -10 : Avertir son organisme de réglementation ~~ou~~ professionnel ou tout autre organisme pertinent de toute décision ou pratique d'ingénierie illégale, dangereuse ou contraire à l'éthique de la part de membres inscrits ou d'autres personnes.

### 3.7 Signaler toute décision ou pratique illégale ou non déontologique

~~Le membre inscrit ne doit pas accepter ni offrir de versement direct, indirect ou secret ou tout autre avantage lors de l'exécution d'un mandat d'ingénierie ou en vue de l'obtenir. Le membre inscrit doit éviter que son engagement personnel ou politique influence ou compromette son rôle ou sa responsabilité professionnelle.~~

S'il ne peut faire corriger une situation fautive au sein de son organisation, le membre inscrit doit, ~~conformément au, pour se conformer au~~ Code, signaler cette situation à son ordre professionnel ou à l'autorité compétente, dans les cas ~~mettant en jeu des décisions ou des pratiques d'ingénierie~~ ~~exercice~~ illégales ou contraires à l'éthique de la profession ou d'infractions à la déontologie de la part d'ingénieurs inscrits ou d'autres personnes. Il doit veiller à ne pas ~~accepter conclure~~ d'ententes qui iraient à l'encontre de cette obligation.

~~Conformément à la hiérarchie de rapport décrite dans le principe -9~~ ~~De la même façon et dans le même ordre de priorité,~~ le membre inscrit doit signaler toute activité d'ingénierie, exécutée par un membre inscrit ou d'autres personnes, qui serait non conforme à l'éthique. C'est le cas, par exemple, ~~torsque de situations où~~ des cadres supérieurs d'une entreprise prennent des décisions ~~administratives de « -gestion ->~~ qui modifient clairement et substantiellement des travaux d'ingénierie ~~ou et~~ qui ~~mettent en jeu~~ pourraient potentiellement constituer un risque pour ~~la protection du~~ la préservation du bien-être public ou de l'environnement, ~~qui devait découler de ces travaux.~~

Principe -11 : Surveiller et signaler les conséquences sur la société et l'environnement d'actions menées dans le cadre de projets et émanant de ces projets, y compris les risques associés à l'environnement. ~~3.8 Informer clients et employeurs des conséquences de l'ingénierie sur la société et l'environnement~~

~~À cause~~ En raison des progrès rapides de la technologie et de l'impact croissant des travaux d'ingénierie sur l'environnement, le membre inscrit doit être conscient des effets de ses décisions sur l'environnement et le bien-être de la société, et signaler tel que décrit ~~dans le~~ principe -9 ~~précédemment~~ toute inquiétude à ce sujet. De plus, compte tenu des progrès de la technologie et de ses impacts potentiels sur la société, le membre inscrit doit, plus que jamais, s'efforcer d'améliorer la compréhension des questions techniques par le public.

~~Le membre inscrit doit s'efforcer de comprendre les effets environnementaux immédiats et à long terme de ses travaux et de trouver des solutions pour y remédier. Cela englobe les impacts concrets qui se produisent pendant l'exécution des travaux et les considérations futures concernant les dommages potentiels pour le public si les travaux échouent en raison de facteurs liés aux changements climatiques. Il s'agit également de prendre en compte les effets que les changements climatiques peuvent avoir sur les travaux eux-mêmes. Ce principe s'aligne sur le principe -6, qui souligne l'importance de maintenir ses compétences à jour et de suivre de près les progrès réalisés dans les domaines scientifiques en lien avec le travail.~~

Principe -12 : Promouvoir le traitement équitable et digne des personnes, conformément à la législation sur les droits de la personne. 3.9 Traiter toute personne de façon équitable et en favoriser le traitement équitable et digne

Le membre inscrit doit traiter toute personne de façon équitable et avec dignité. Il doit également respecter la législation sur les droits de la personne qui est en vigueur, de même que les motifs de discrimination illicite, notamment l'origine ethnique, la couleur ~~de peau~~, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identification ~~sexuelle, de genre~~, l'état matrimonial ou familial, une incapacité, ou la condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu ou à l'égard de laquelle une suspension du casier judiciaire a été ordonnée, ou tout autre motif.

Cette interprétation englobe le traitement équitable et digne des peuples autochtones, notamment le fait d'agir avec respect lorsqu'on examine l'utilisation traditionnelle et culturelle des terres.

Principe -13 : Agir de manière à améliorer la connaissance et l'appréciation du public à l'égard du génie.

3.10 Maintenir et renforcer l'honneur et la dignité de la profession

L'honnêteté, l'intégrité, la compétence, le dévouement et la recherche de l'amélioration générale de la qualité de vie sont les piliers de la responsabilité professionnelle. Dans ce cadre, le membre inscrit doit être objectif et sincère. Il doit inclure tous les renseignements pertinents et appropriés dans ses rapports, déclarations et témoignages professionnels. Il doit représenter avec objectivité et sans ambiguïté ses clients, employeurs et associés en conformité avec sa formation, ses compétences professionnelles et son expérience et se représenter lui-même de cette façon.

L'inscrit est tenu de respecter la loi dans sa conduite personnelle et ne doit pas se livrer à des actes qui compromettent sa réputation professionnelle ou discréditent sa profession (par exemple, publier des messages inappropriés sur les médias sociaux). Ce principe met en jeu non seulement l'obligation de « ne pas faire de déclaration inexacte », mais aussi de divulguer tous les renseignements et éléments pertinents, en particulier dans un rôle de conseiller ou de témoin expert.

De la même façon, l'impartialité, l'honnêteté et l'exactitude sont essentielles dans la publicité et la conduite professionnelle. Le membre inscrit doit également se conformer à la loi dans sa conduite personnelle et ne pas exercer d'actes susceptibles de nuire à sa réputation professionnelle ou de discréditer sa profession. Sauf dans les cas de bénévolat, le membre inscrit ne doit pas sous-facturer ses services, car cela compromet la réputation de la profession quant à sa valeur.

# Avis

## Avertissement

Les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada sont élaborés par des ingénieurs, en collaboration avec les organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces guides sont destinés à favoriser des pratiques uniformes à l'échelle du pays. Ce ne sont pas des règlements ni des règles. Ils visent à définir et à expliquer certains aspects de l'exercice et de la réglementation du génie au Canada.

**Les guides nationaux et documents d'Ingénieurs Canada n'établissent pas de norme légale de diligence ou de conduite et ne comprennent ni ne constituent d'avis juridique ou professionnel.**

Au Canada, le génie est réglementé par les [organismes de réglementation du génie](#) en vertu des lois provinciales et territoriales. Ces organismes sont libres d'adopter, entièrement ou en partie, les recommandations contenues dans les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada ou de ne pas les adopter. Il revient à l'organisme de réglementation de la province ou du territoire où exerce ou envisage d'exercer l'ingénieur de décider du bien-fondé d'une pratique ou d'une ligne de conduite.

## À propos de ce document d'Ingénieurs Canada

Ce document d'Ingénieurs Canada de portée nationale a été préparé par le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) en concertation avec les organismes de réglementation et il est destiné à fournir des orientations à ces organismes. Le lecteur est invité à consulter en même temps les lois et règlements pertinents de l'organisme de réglementation dont il dépend.

## À propos d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l'exercice du génie au Canada et de délivrer les permis d'exercice aux 300 000 membres de la profession.

## À propos du Bureau canadien des conditions d'admission en génie

Le Bureau canadien des conditions d'admission en génie est un comité du conseil d'Ingénieurs Canada composé de bénévoles. Il a pour rôle d'offrir du leadership national et des recommandations aux organismes de réglementation en ce qui concerne l'exercice du génie au Canada. À cet égard, il élabore à l'intention des organismes de réglementation et du public des guides et des documents d'Ingénieurs Canada qui permettent d'évaluer les compétences en génie, facilitent la mobilité des ingénieurs et favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie.

# 1 Principes directeurs

L'éthique est l'étude des obligations et devoirs moraux. Elle consiste en une série de principes et de valeurs qui servent à évaluer la convenance du comportement. Ces principes peuvent être présentés de deux façons : soit sous forme de principes directeurs généraux inspirants, soit comme des règles de conduite détaillées qui sont exécutoires. Les professions, y compris la profession d'ingénieur, auxquelles on a donné le droit et la responsabilité de s'autoréglementer, ont tendance à choisir la première solution; elles adoptent une série de principes généraux, sous la forme d'un code d'éthique, appelé code de déontologie, qui forme l'encadrement et la base de la pratique professionnelle responsable. Dans ce contexte, les codes de déontologie des professions sont parfois faussement interprétés comme une série de « règles » plutôt que comme des principes dynamiques destinés à guider toutes sortes de décisions dans la pratique quotidienne. L'objectif est que le Guide sur le code de déontologie d'Ingénieurs Canada s'applique à l'ensemble des pratiques des membres, au-delà des exemples spécifiques présentés dans le guide.

Le *Guide sur le code de déontologie* d'Ingénieurs Canada (ci-après « **le Code** ») constitue une synthèse des codes de chacun des organismes de réglementation et vise à fournir un guide général aux membres inscrits, peu importe leur zone de compétence. Tout en offrant des conseils propres au génie, le Code repose sur des principes sous-jacents tels que : intégrité, vérité, honnêteté, loyauté, respect de la vie humaine et du bien-être des citoyens, respect de l'environnement, équité, transparence, compétence et responsabilité.

Dans le présent guide, « membre inscrit » désigne toute personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie et peut désigner un ingénieur, un ingénieur stagiaire, membre stagiaire ou candidat à la profession, ou un titulaire de permis.

## 2 Code de déontologie

Le membre inscrit doit se conduire avec intégrité, de façon honorable et dans le respect de la déontologie. Il doit être franc, honnête et loyal et assurer la protection de la vie humaine et du bien-être des personnes de même que préserver l'environnement. En accord avec ces principes, l'inscrit doit :

1. Considérer comme primordiaux la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail.
2. Exercer le génie dans ses seuls domaines de compétence, avec soin, diligence et une conviction honnête.
3. Agir en conformité avec la législation, les règlements et les normes professionnelles applicables.
4. Fournir des déclarations professionnelles qui font la distinction entre les faits, les hypothèses et les opinions.

5. Agir avec loyauté envers ses clients ou ses employeurs, en préservant la confidentialité et en divulguant les situations de conflits d'intérêts promptement et d'une manière juste et équitable pour toutes les parties concernées.
6. Maintenir sa compétence dans les domaines de spécialisation pertinents, notamment en étant bien informé des progrès de la pratique réglementée et de la science pertinente, **afin de développer continuellement ses habiletés** et de guider efficacement les personnes qu'il supervise.
7. Se conduire avec intégrité, équitabilité, impartialité, courtoisie et loyauté envers ses clients, ses collègues et toute autre personne; être coopératif, collégial et reconnaître les contributions des autres; émettre et accepter des critiques professionnelles justes et honnêtes.
8. Assumer la responsabilité des seuls travaux qu'il ou elle a préparés ou qui ont été préparés sous sa supervision et son contrôle directs, et pour lesquels il peut valider les résultats utilisés dans leur élaboration.
9. Indiquer clairement aux employeurs, aux clients et, dans les cas ayant une incidence sur la sécurité publique, aux parties prenantes concernées, quelles sont les conséquences possibles si les décisions, les jugements ou les recommandations en matière d'ingénierie sont rejetés ou ignorés.
10. Signaler à son organisme de réglementation ou à tout autre organisme pertinent toute décision ou pratique d'ingénierie illégale, dangereuse ou contraire à l'éthique de la part de membres inscrits ou d'autres personnes.
11. Surveiller et signaler les conséquences sur la société et l'environnement d'actions menées dans le cadre de projets et émanant de ces projets, y compris les risques associés à **l'environnement**.
12. Promouvoir le traitement équitable et digne des personnes, conformément à la législation sur les droits de la personne.
13. Agir de manière à améliorer la connaissance et l'appréciation du public à l'égard du génie.

### **3 Interprétation du code de déontologie**

Les interprétations qui suivent ont pour but de développer et d'examiner de plus près certains des éléments les plus difficiles et les plus interdépendants du code, plutôt que de fournir un ensemble de règles prescriptives ou exhaustives. D'une manière générale, le membre inscrit doit exercer sa profession avec prudence et diligence et accepter la responsabilité de ses actes. Ce devoir ne se limite pas à la conception ni à la supervision et à la gestion; il englobe aussi tous les aspects de l'exercice de la profession (par exemple la supervision et la gestion des travaux de construction, la préparation de dessins d'atelier, les rapports d'ingénierie, les études de faisabilité, les études

d'impact environnemental, les travaux de développement technique, le comportement professionnel, etc.)

Lorsqu'ils apposent leur signature et leur sceau sur des documents, les ingénieurs indiquent qu'ils acceptent la responsabilité du travail et que l'on peut s'y fier. Cette règle s'applique indépendamment du fait que le travail soit effectué en tant qu'employé ou consultant d'une entreprise privée ou publique, d'une société d'État ou d'une agence ou d'un ministère gouvernemental. Chaque fois que des notions d'ingénierie sont appliquées et que la sécurité du public est en jeu, le sceau et la signature sont requis, sans exception.

Qu'ils supervisent des travaux ou qu'ils les réalisent eux-mêmes, les ingénieurs sont tenus d'agir de manière éthique et d'assumer la responsabilité de leurs travaux. Lorsqu'il supervise d'autres personnes, l'ingénieur doit fixer des limites raisonnables au nombre de personnes qu'il supervise afin d'assurer un degré de supervision adéquat. En raison des obligations éthiques de l'ingénieur, un rôle symbolique dans la supervision ne convient pas, car il va à l'encontre du principe de responsabilité professionnelle. Par exemple, un titre tel que « gestionnaire de l'ingénierie » ou « directeur de l'ingénierie » dans une grande entreprise, un service public ou un organisme ou un ministère gouvernemental n'est conforme à l'éthique que si l'ingénieur peut demeurer au fait des activités ou des décisions d'ingénierie prises quotidiennement dans l'ensemble de l'organisation.

**Principe 1 : Considérer comme primordiaux la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail.**

Dans ce principe, le terme « primordial » indique que toutes les autres exigences du Code lui sont subordonnées lorsque la protection de la sécurité publique, de l'environnement ou de tout autre intérêt majeur du public est en jeu.

**Principe 2 : Exercer le génie dans ses seuls domaines de compétence avec soin, diligence et une conviction honnête.**

Le membre inscrit ne doit offrir ses services ou entreprendre des travaux d'ingénierie que dans ses domaines de compétence, compétence qu'il a acquise par sa formation, son expérience et ses capacités. Cette exigence demande de la prudence et de la précision dans l'acceptation ou l'interprétation des mandats et la prévision des résultats visés. Cela comprend aussi la responsabilité d'obtenir les services d'un expert ou d'un spécialiste, si nécessaire ou, si les connaissances requises n'existent pas, de ne procéder qu'après avoir énoncé clairement la nature expérimentale de l'activité à tous les intéressés.

Par conséquent, cette exigence n'est pas qu'une simple obligation de suivre une norme; elle demande d'être honnête avec le client ou l'employeur et avec soi-même..

**Principe 3 : Agir en conformité avec la législation, les règlements administratifs et les normes professionnelles applicables.**

Il incombe au membre inscrit de bien connaître la législation, les règlements et les normes professionnelles en vigueur, et d'agir conformément à ceux-ci. Il s'agit d'un principe éthique important, car le génie s'inscrit dans le contexte de cadres juridiques et réglementaires qui évoluent au fil du temps en réponse aux besoins du public.

#### Principe 4 : Fournir des déclarations professionnelles qui font la distinction entre les faits, les hypothèses et les opinions.

Les membres inscrits sont consultés sur un large éventail de questions pour leur expertise et leur jugement. En raison de cette dépendance à leur égard, il est très important qu'ils indiquent clairement s'ils émettent une opinion, s'ils formulent des hypothèses ou s'ils énoncent des faits. Chacun de ces éléments s'accompagne d'un niveau de certitude différent. Si ces types de commentaires ne sont pas clairement différenciés dans le travail de l'inscrit, cela peut entraîner de graves conséquences et malentendus.

Ainsi, le membre inscrit doit indiquer clairement s'il émet une opinion, formule des hypothèses ou énonce des faits concernant l'ingénierie dans toutes ses communications orales et écrites. Les faits énoncés dans les documents professionnels doivent être étayés par des données ou attribués à une source fiable. Les représentations des faits doivent être précises et faire l'objet d'une attention et d'une diligence particulières afin d'en garantir l'exactitude et la fiabilité. Des analyses de sensibilité doivent être effectuées si les conclusions sont fondées sur des paramètres supposés.

Le membre inscrit doit s'efforcer d'exposer clairement les hypothèses qu'il formule en l'absence de données. S'il est appelé à fournir une opinion professionnelle, il doit rester objectif, juste et indépendant, tout en s'appuyant le plus possible sur des faits. <sup>1</sup>

#### Principe 5 : Agir avec loyauté envers ses clients ou ses employeurs, en préservant la confidentialité et en divulguant les situations de conflits d'intérêts promptly et d'une manière juste et équitable pour toutes les parties concernées.

Le membre inscrit doit agir comme agent ou fiduciaire loyal de ses clients ou de ses employeurs en toute objectivité, impartialité et justice pour toutes les parties en cause. L'exception à cette règle concerne les cas où il existe un risque pour la santé publique et les autres parties mentionnées dans le principe 1. Pour ce qui est de la question des renseignements confidentiels ou de la propriété intellectuelle, le concept de « propriété » et de protection des droits du propriétaire est de rigueur. Le membre inscrit ne doit pas révéler des faits, données ou renseignements obtenus dans le cadre de sa pratique professionnelle sans le consentement préalable du propriétaire. En cas de risque pour le public, le titulaire doit tâcher de faire en sorte que le client et/ou l'employeur remédient de manière appropriée à la situation avant de faire part de ses préoccupations au public ou

---

<sup>1</sup> Certaines parties de cet exposé sont puisées du *Guide to the code of ethics* d'EGBC. [www.egbc.ca](http://www.egbc.ca). Consulté le 8 juin 2023.

aux organismes de réglementation, tout en respectant les droits du client et de l'employeur à la confidentialité et en protégeant leurs informations exclusives.

Le membre inscrit doit éviter les situations de conflits d'intérêts avec les clients et les employeurs. Si un conflit survient, le membre inscrit doit en révéler la nature sans délai et dans son intégralité aux personnes potentiellement touchées. Lorsque la divulgation complète est insuffisante ou pourrait sembler insuffisante pour protéger les intérêts des parties en cause, le membre inscrit doit se retirer complètement de la situation de conflit et/ou utiliser des moyens exceptionnels, y compris la participation de personnes indépendantes, pour contrôler la situation. Par exemple, il est inconvenant d'agir à la fois à titre d'agent pour le fournisseur et pour le destinataire de services professionnels. Si les intérêts du client ou de l'employeur sont en opposition, l'ingénieur doit agir avec impartialité envers les deux parties. S'il y a conflit entre la demande d'un organisme employeur et une norme réglementaire, l'ingénieur doit s'efforcer de concilier ce conflit, mais si cela s'avère impossible, il peut devenir nécessaire d'en aviser son ordre professionnel dans l'intérêt de la sécurité publique.

Être un agent ou un fiduciaire loyal oblige à engager, ou à conseiller d'engager, des experts ou spécialistes lorsque l'utilisation de leurs services est dans l'intérêt supérieur du client ou de l'employeur. S'il doit faire des déclarations publiques à la demande et au nom du client ou de l'employeur, le membre inscrit doit être précis, objectif et honnête tout en respectant le droit du client ou de l'employeur à la confidentialité et à la propriété de leurs données.

De plus, être un agent loyal veut aussi dire que le membre inscrit ne peut utiliser des renseignements privilégiés ou confidentiels, des pratiques commerciales ni des renseignements sur des processus obtenus d'un client ou d'un employeur précédent sans leur consentement.

Principe 6 : Maintenir sa compétence dans les domaines de spécialisation pertinents, notamment en étant bien informé des progrès de la pratique réglementée et de la science pertinente, afin de développer continuellement ses habiletés et de guider efficacement les personnes qu'il supervise.

*Le membre inscrit a la responsabilité de se tenir au courant des développements dans son domaine d'expertise tout au long de sa carrière. Cela suppose de maintenir ses connaissances et sa compréhension des avancées scientifiques, des normes de meilleures pratiques et des changements en matière de réglementation. Si son domaine d'intérêt technique change pour des raisons techniques ou personnelles, le membre inscrit doit acquérir et maintenir la compétence voulue dans ce nouveau domaine. De fait, le respect de ce principe exige l'engagement personnel du membre inscrit envers son développement professionnel et sa formation continue. <sup>2</sup>*

En outre, le membre inscrit a le devoir, dans le cadre de l'exercice de sa profession, de fournir à ses collègues et subalternes des occasions de développement professionnel.

*Principe 7 : Se conduire avec intégrité, équité, impartialité, courtoisie et loyauté envers ses clients, ses collègues et toute autre personne; être coopératif, collégial et reconnaître les contributions des autres; émettre et accepter des critiques professionnelles justes et honnêtes.*

Lorsqu'il doit examiner le travail d'un autre ingénieur, l'ingénieur doit l'en aviser (ou prendre toutes les mesures possibles pour le faire), que ce dernier prenne encore une part active dans ce travail ou pas. Dans ce cas, et dans toute circonstance, l'ingénieur doit reconnaître la contribution de cet autre ingénieur de manière appropriée. Il doit également émettre et accepter des critiques honnêtes et justes sur des questions d'ingénierie, d'une manière qui préserve la dignité et le respect de tous les intervenants.

Lorsqu'il travaille sur des projets avec d'autres ingénieurs ou professionnels, l'inscrit doit s'efforcer de coopérer à l'achèvement complet du travail dans les délais prévus, et faire preuve de professionnalisme et de collégialité à tous les stades du projet (par exemple, en fournissant les informations et les documents nécessaires, comme les dessins et la documentation, de manière directe, en approuvant et en clôturant les projets de manière professionnelle, en communiquant ouvertement et avec précision les informations selon les besoins, etc.).

Ce principe éthique s'étend aux interactions avec le public, la profession et les pairs. Il exige de l'honnêteté envers soi-même et complète le principe 4.

*Principe 8 : Assumer la responsabilité des seuls travaux qu'il ou elle a préparés ou qui ont été préparés sous sa supervision et son contrôle directs, et pour lesquels il ou elle peut valider les résultats utilisés dans leur élaboration.*

Les ingénieurs assument la responsabilité de leur propre travail et de celui des personnes qu'ils supervisent. Bien que l'avènement des technologies révolutionnaires (comme l'intelligence artificielle et la robotisation) ait le potentiel de rationaliser de manière significative le travail

---

<sup>2</sup> Certaines parties de cet exposé sont puisées du *Guide to the code of ethics* d'EGBC. [www.egbc.ca](http://www.egbc.ca). Consulté le 8 juin 2023.

d'ingénierie, le membre inscrit demeure en définitive responsable des résultats de l'utilisation de ces technologies, et doit donc prendre en compte et gérer de manière appropriée les implications et les impacts potentiels. Si le travail d'un outil ayant des applications potentielles en ingénierie ne peut pas être vérifié ni validé, de manière continue si nécessaire (c'est-à-dire en tenant compte de l'évolution des outils et des technologies), cela expose le public à des risques importants.

**Principe 9 : Indiquer clairement aux employeurs, aux clients et, dans les cas ayant une incidence sur la sécurité publique, aux parties prenantes concernées, quelles sont les conséquences possibles si les décisions, les jugements ou les recommandations en matière d'ingénierie sont rejetés ou ignorés.**

Le membre inscrit est tenu de signaler les risques liés aux travaux d'ingénierie à son employeur et à ses clients et, dans les cas où le rejet d'une décision d'ingénierie peut entraîner des risques pour le public, il peut être tenu d'en rendre compte plus largement aux parties prenantes et enfin aux organismes de réglementation. La première étape consiste généralement à discuter du cas avec son supérieur ou son employeur. Si ces personnes ne réagissent pas en conséquence aux inquiétudes du membre inscrit, celui-ci doit informer de la situation le client, lorsqu'il s'agit d'un mandat de consultation, ou le cadre supérieur le plus haut placé dans le cas d'une entreprise fournissant des produits ou des services (par exemple une usine ou un organisme gouvernemental). Si ces démarches ne donnent pas les résultats escomptés, le membre inscrit doit faire part de ses inquiétudes à son ordre, même au risque de perdre son emploi.

**Principe 10 : Avertir son organisme de réglementation ou tout autre organisme pertinent de toute décision ou pratique d'ingénierie illégale, dangereuse ou contraire à l'éthique de la part de membres inscrits ou d'autres personnes.**

S'il ne peut faire corriger une situation fautive au sein de son organisation, le membre inscrit doit, conformément au Code, signaler cette situation à son ordre professionnel ou à l'autorité compétente dans les cas mettant en jeu des décisions ou des pratiques d'ingénierie illégales ou contraires à l'éthique de la part d'ingénieurs inscrits ou d'autres personnes. Il doit veiller à ne pas conclure d'ententes qui iraient à l'encontre de cette obligation.

Conformément à la hiérarchie de rapport décrite dans le principe 9, le membre inscrit doit signaler toute activité d'ingénierie, exécutée par un membre inscrit ou d'autres personnes, qui serait non conforme à l'éthique. C'est le cas, par exemple, de situations où des cadres supérieurs d'une entreprise prennent des décisions de « gestion » qui modifient clairement et substantiellement des travaux d'ingénierie et qui pourraient potentiellement constituer un risque pour la préservation du bien-être public ou de l'environnement.

**Principe 11 : Surveiller et signaler les conséquences sur la société et l'environnement d'actions menées dans le cadre de projets et émanant de ces projets, y compris les risques associés à l'environnement.**

En raison des progrès rapides de la technologie et de l'impact croissant des travaux d'ingénierie sur l'environnement, le membre inscrit doit être conscient des effets de ses décisions sur l'environnement et le bien-être de la société, et signaler tel que décrit dans le principe 9 toute inquiétude à ce sujet. De plus, compte tenu des progrès de la technologie et de ses impacts potentiels sur la société, le membre inscrit doit, plus que jamais, s'efforcer d'améliorer la compréhension des questions techniques par le public.

Le membre inscrit doit s'efforcer de comprendre les effets environnementaux immédiats et à long terme de ses travaux et de trouver des solutions pour y remédier. Cela englobe les impacts concrets qui se produisent pendant l'exécution des travaux et les considérations futures concernant les dommages potentiels pour le public si les travaux échouent en raison de facteurs liés aux changements climatiques. Il s'agit également de prendre en compte les effets que les changements climatiques peuvent avoir sur les travaux eux-mêmes. Ce principe s'aligne sur le principe 6, qui souligne l'importance de maintenir ses compétences à jour et de suivre de près les progrès réalisés dans les domaines scientifiques en lien avec le travail.

**Principe 12 : Promouvoir le traitement équitable et digne des personnes, conformément à la législation sur les droits de la personne.**

Le membre inscrit doit traiter toute personne de façon équitable et avec dignité. Il doit également respecter la législation sur les droits de la personne qui est en vigueur, de même que les motifs de discrimination illicite, notamment l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identification de genre, l'état matrimonial ou familial, une incapacité, ou la condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu ou à l'égard de laquelle une suspension du casier judiciaire a été ordonnée, ou tout autre motif.

Cette interprétation englobe le traitement équitable et digne des peuples autochtones, notamment le fait d'agir avec respect lorsqu'on examine l'utilisation traditionnelle et culturelle des terres.

**Principe 13 : Agir de manière à améliorer la connaissance et l'appréciation du public à l'égard du génie.**

L'honnêteté, l'intégrité, la compétence, le dévouement et la recherche de l'amélioration générale de la qualité de vie sont les piliers de la responsabilité professionnelle. Dans ce cadre, le membre inscrit doit être objectif et sincère. Il doit inclure tous les renseignements pertinents et appropriés dans ses rapports, déclarations et témoignages professionnels. Il doit représenter avec objectivité et sans ambiguïté ses clients, employeurs et associés en conformité avec sa formation, ses compétences professionnelles et son expérience et se représenter lui-même de cette façon.

**L'inscrit est tenu de respecter la loi dans sa conduite personnelle et ne doit pas se livrer à des actes qui compromettent sa réputation professionnelle ou discréditent sa profession (par exemple,**

publier des messages inappropriés sur les médias sociaux). Ce principe met en jeu non seulement l'obligation de « ne pas faire de déclaration inexacte », mais aussi de divulguer tous les renseignements et éléments pertinents, en particulier dans un rôle de conseiller ou de témoin expert.

De la même façon, l'impartialité, l'honnêteté et l'exactitude sont essentielles dans la publicité et la conduite professionnelle. Le membre inscrit doit également se conformer à la loi dans sa conduite personnelle et ne pas exercer d'actes susceptibles de nuire à sa réputation professionnelle ou de discréditer sa profession. Sauf dans les cas de bénévolat, le membre inscrit ne doit pas sous-facturer ses services, car cela compromet la réputation de la profession quant à sa valeur.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Révision du Guide sur les conflits d'intérêts		4.3c
Objet :	Approuver la version finale révisée du Guide sur les conflits d'intérêts en vue de la publier dans le site Web d'Ingénieurs Canada.	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des ingénieurs au Canada	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (risque du conseil) Diminution de la collaboration nationale (risque du conseil) Satisfaction des clients (risque opérationnel)	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, à la suite de la recommandation du BCCAG, approuve la version finale révisée du Guide sur les conflits d'intérêts.	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Frank Collins, président du BCACG	

### Définition du problème/de l'enjeu

- Les conflits d'intérêts peuvent influencer l'objectivité d'un professionnel et l'exercice du génie. Qu'il s'agisse d'un conflit réel, potentiel ou perçu, les conséquences restent les mêmes. Il est essentiel d'éviter les conflits d'intérêts afin d'assurer le plus haut niveau d'intégrité et de maintenir la confiance du public.
- Ce guide, qui a été élaboré pour aider les inscrits à gérer leur pratique en ce qui concerne les conflits d'intérêts, comprend une définition élargie des conflits d'intérêts dans le domaine du génie, des informations sur la façon de les reconnaître, de les éviter et de les gérer, des pratiques exemplaires ainsi que des exemples illustrant les différents types de conflits d'intérêts auxquels les inscrits sont susceptibles d'être confrontés.
- En 2021, les organismes de réglementation ont demandé que la révision du Guide sur les conflits d'intérêts soit priorisée.
- Le guide contribue à la *Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation*.

### Action/recommandation proposée

- Que le conseil, à la suite de la recommandation du BCCAG, approuve la version révisée du *Guide sur les conflits d'intérêts* qui sera publiée dans le site Web d'Ingénieurs Canada.

## Risques

- Les organismes de réglementation ont demandé de réaliser ce travail dans le cadre du plan de travail du BCCAG pour 2022. Si ce guide n'est pas approuvé, la confiance dans la capacité d'Ingénieurs Canada de réaliser son mandat dans les délais convenus risque de diminuer.

## Répercussions financières

- S/O

## Avantages

- Le guide révisé fournit une définition plus claire de ce qui constitue un conflit d'intérêts et de son importance, et donne des exemples pour aider les inscrits à comprendre comment les conflits d'intérêts peuvent survenir.
- Le guide révisé comprend deux nouvelles sections (2.4 *Obligation de divulguer et devoir de dénoncer*, et 2.5 *Cadeaux, rétribution et autres avantages*) qui donnent une vue d'ensemble plus consistante des devoirs et obligations des inscrits en matière de conflits d'intérêts.
- D'autres révisions comprennent un reformatage complet du guide, une révision des formulations et des définitions, ainsi qu'une nouvelle terminologie et de nouveaux exemples.
- Le guide peut aider les inscrits à respecter leurs obligations éthiques et professionnelles en matière de conflits d'intérêts et à maintenir l'intégrité de la profession en veillant à ce qu'ils disposent des outils nécessaires pour agir dans l'intérêt supérieur du public, de leurs clients et de leurs employeurs.
- Le guide peut contribuer à renforcer la confiance du public dans la profession d'ingénieur en soulignant l'engagement de la profession à l'égard de la responsabilité, de l'impartialité, de la transparence et de la pratique éthique.
- Le guide peut être utile aux organismes de réglementation dans leurs mesures disciplinaires et leurs activités d'application de la loi.

## Consultations

- À la suite d'un examen initial par le BCCAG avant juillet 2023, l'ébauche de la révision du guide a été envoyée aux organismes de réglementation aux fins de consultation de juillet à septembre 2023. Des modifications mineures ont été proposées par quatre organismes de réglementation (Engineers Nova Scotia, OIQ, APEGS, PEO), modifications qui ont été intégrées dans la version finale révisée présentée aujourd'hui.

## Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- La version révisée du Guide sur les conflits d'intérêts sera publiée sur le site Web public.

## Annexes

- Version révisée du Guide sur les conflits d'intérêts - versions marquées (en mode de suivi des modifications) mettant en évidence les passages modifiés; versions propres.

# 1 Introduction

## 1 Introduction

Les conflits d'intérêts peuvent influencer l'objectivité d'un professionnel et l'exercice d'une profession, notamment le génie. [1] Les inscrits<sup>1</sup> doivent donc être conscients des conflits d'intérêts et savoir comment les éviter ou les gérer. Le présent guide a été élaboré pour aider les inscrits à gérer leur pratique en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Il donne une définition complète des conflits d'intérêts<sup>2</sup> dans le domaine du génie et comprend des informations sur la façon de les reconnaître, de les éviter et de les gérer, des pratiques exemplaires ainsi que des exemples illustrant les différents types de conflits d'intérêts auxquels les inscrits sont susceptibles d'être confrontés.

Les ingénieurs doivent être conscients des conflits d'intérêts et savoir comment les éviter ou les gérer. Ce guide modèle présente sept grands types d'intérêts et il y a trois **aspects types** importants des conflits d'intérêts qui peuvent survenir et plusieurs grands types d'intérêts auxquels les professionnels inscrits doivent être sensibilisés dans leur travail et dans leur exercice du génie leur pratique.

Les trois aspects types importants des conflits d'intérêts sont les suivants :

- Réel<sup>3</sup>
- Potentiel<sup>4</sup>
- Perçu<sup>5</sup>

 *Qu'il s'agisse d'un conflit réel, potentiel ou perçu, les trois types de conflits d'intérêts ont les mêmes conséquences néfastes pour l'honneur, la dignité et la crédibilité de la profession, et peuvent saper la confiance envers la personne, l'organisation qu'elle représente, ou encore la profession. Il est essentiel. Des conflits d'intérêts peuvent survenir, quelles que soient les intentions des inscrits. Il est donc essentiel de reconnaître, d'éviter et de gérer les trois types de conflits d'intérêts pour garantir les plus hauts niveaux d'intégrité et de confiance du public. Les inscrits doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité, et ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.*

<sup>1</sup> Le terme « inscrit » désigne une personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie. Il peut s'agir, entre autres, d'ingénieurs, d'ingénieurs stagiaires, de membres stagiaires, de candidats à la profession, de détenteurs de permis et de titulaires de permis.

<sup>2</sup> Le présent guide comprend d'autres définitions pertinentes figurant dans les notes de bas de page et dans le glossaire (annexe B).

<sup>3</sup> Un conflit d'intérêts « réel » existe au moment présent lorsque les actes, les décisions ou le jugement d'une personne inscrite pourraient l'empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public.

<sup>4</sup> Un conflit d'intérêts « potentiel » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, et que l'on peut raisonnablement prévoir qu'ils conduiront à un conflit d'intérêts réel à l'avenir.

<sup>5</sup> Un conflit d'intérêts « perçupotentiel » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient sembler, selon une personne raisonnable, influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, ce qui pourrait l'empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public. et que l'on peut raisonnablement prévoir qu'ils conduiront à un conflit d'intérêts réel à l'avenir.

Bien que les différents types d'intérêts puissent toucher les inscrits, le présent guide est principalement axé sur deux catégories clés. Les sept grands types d'intérêts présentés sont les suivants:

- **L'intérêt individuel/Personnel**
  - **DL'intérêt du client**
- — Professionnel
  - — De l'employeur
  - — De l'organisation
  - — De la profession
  - Public
  - Des bénéficiaires des services d'ingénierie
  - Des propriétaires et des autorités compétentes

~~Les trois aspects importants des conflits d'intérêts sont les suivants:~~

- ~~● — Réel~~
- ~~● — Potentiel~~
- ~~● — Perçu~~

Il est essentiel d'éviter les conflits d'intérêts réels, potentiels et perçus afin d'assurer le plus haut niveau d'intégrité et de maintenir la confiance du public. ~~⚡ — Les inscrits devraient également demeurer conscients des autres types d'intérêts qui pourraient les empêcher de s'acquitter de leurs tâches de façon impartiale. Parmi ces intérêts, on compte l'intérêt de l'employeur, des autres inscrits et d'autres professionnels, des organisations, des propriétaires, de la profession d'ingénieur, du grand public, des bénéficiaires des services d'ingénierie et des autorités compétentes. Bien que le guide soit principalement axé sur les conflits d'intérêts individuels/personnels et les conflits d'intérêts avec les clients, ceux-ci peuvent entraîner un certain nombre d'autres conséquences donnant lieu à des conflits avec les autres intérêts énumérés ci-dessus.~~

Par exemple, un conflit d'intérêts survient lorsqu'un professionnel a le devoir ou l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt d'un client, tout en ayant simultanément des motivations, des obligations ou des intérêts qui le poussent à agir de façon contraire. En ce qui concerne les ingénieurs, un conflit d'intérêts naît lorsque leur jugement professionnel est influencé par des considérations qui ne relèvent ni de l'intérêt du client, ni de l'intérêt du public.[1]

Ce guide a été élaboré afin d'aider les ingénieurs à gérer leurs activités de manière à éviter les conflits d'intérêts. Il présente une définition élargie des conflits d'intérêts et de l'information sur la façon de les reconnaître, de les éviter et de les gérer. Il se conclut par des exemples illustrant certains types de conflits d'intérêts auxquels l'ingénieur peut faire face.

## 2. Définir les conflits d'intérêts

### 2.1 Définition

Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

L'introduction énumérait sept types d'intérêts et trois types de conflits, que nous allons maintenant explorer. Bien que ce document porte sur le conflit d'intérêts ingénieur/client, rappelons que tout conflit peut entraîner d'autres conséquences se traduisant par des conflits entre les cinq autres intérêts, tels que l'intérêt professionnel, l'intérêt de l'employeur, l'intérêt de l'organisation, l'intérêt de la profession et l'intérêt public.

Le Code de déontologie d'Ingénieurs Canada stipule que l'ingénieur doit « Agir avec loyauté envers ses clients ou son employeur, respecter la confidentialité et éviter les conflits d'intérêts. » À titre de professionnel, l'ingénieur doit agir de manière à maintenir la confiance de chaque client individuellement et du public collectivement. Lorsqu'il existe des conflits d'intérêts mal gérés, cela amène le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des professionnels. L'apparence de conflit d'intérêts porte en effet tout autant atteinte à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un réel conflit d'intérêts. En outre, une mauvaise gestion aggravée d'un conflit d'intérêts peut mener à des cas d'inconduite professionnelle. Pour cette raison, tous les conflits d'intérêts potentiels doivent être correctement déclarés et gérés.

Les conflits d'intérêts ne se limitent pas à des particuliers. Les entreprises et les organisations peuvent elles aussi être en conflit d'intérêts. Par exemple, si une entreprise offre à un client deux services différents qui sont motivés par des intérêts contraires ou paraissent inadmissibles, comme fournir des pièces et participer à un comité de sélection chargé de comparer des fabricants de pièces, il existe alors un conflit d'intérêts organisationnel. De la même façon que les particuliers doivent se prémunir contre les conflits d'intérêts, les organisations devraient également se doter de procédures pour reconnaître, éviter et gérer les conflits d'intérêts.

**2.2 Importance**  
 Comme le stipule le guide d'Ingénieurs Canada sur le Code de déontologie, le membre inscrit doit « considérer comme primordiaux<sup>6</sup> la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail ». Tout acte qui privilégierait des intérêts secondaires<sup>7</sup> au détriment de cette obligation éthique serait considéré comme une violation du code de déontologie.

Ce guide stipule également que l'inscrit doit « agir avec loyauté envers ses clients ou son employeur, respecter la confidentialité et éviter les conflits d'intérêts et, si pareils conflits se présentent, en révéler promptement et dans leur intégralité toutes les circonstances à l'employeur ou au client ». En tant que professionnel, l'inscrit doit agir de manière à conserver la confiance de chaque client individuellement et du public collectivement.

Les intérêts secondaires pourraient ne pas être répréhensibles en soi, mais ils peuvent susciter, dans le public, des doutes ou des soupçons sur l'intégrité et l'impartialité des personnes en situation d'autorité.[2] Le conflit d'intérêts devient répréhensible quand les intérêts secondaires semblent avoir plus de poids que les intérêts premiers. Dans un conflit d'intérêts, le « conflit » existe, que le professionnel soit ou non influencé par l'intérêt secondaire. Il existe si l'on croit raisonnablement que les circonstances créent le risque que des actions soient indûment influencées par des intérêts secondaires.

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'il existe un risque réel ou perçu que l'intérêt personnel de l'ingénieur ou ses devoirs envers un autre client nuisent de façon appréciable à sa loyauté envers un client.[3]

<sup>6</sup> Le terme « primordial » dans ce principe fondamental signifie que toutes les autres exigences du Code sont subordonnées si la protection de la sécurité publique, de l'environnement ou d'autres intérêts publics importants sont en jeu.

<sup>7</sup> Les intérêts secondaires comprennent des éléments tels que le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

### 2.3 Comprendre comment les conflits d'intérêts peuvent survenir

Des conflits d'intérêts surviennent lorsqu'il existe un risque réel ou perçu que les actes ou les décisions d'un inscrit pour le compte d'un client ou de l'intérêt public soient sensiblement et négativement influencés par les intérêts d'un autre client ou par un intérêt personnel. [2]

Voici des exemples de situations dans lesquelles les intérêts secondaires des inscrits peuvent entraîner des conflits d'intérêts potentiels :

~~Des conflits d'intérêts potentiels naissent souvent lorsqu'un ingénieur :~~

- travailler pour plusieurs clients dans le cadre du même projet ou de projets interreliés;
- quitter une organisation pour se joindre à un concurrent ou lancer sa propre entreprise concurrente; ~~alors qu'une restriction d'emploi est en place;~~
- ~~présente un témoignage;~~
- ~~comparaît devant un conseil, un tribunal ou une commission;~~
- participer ~~à la~~ au processus de sélection d'une soumission dans le cadre ~~duquel l'inscrit et~~ ~~ils ont des~~ liens personnels avec les soumissionnaires (c'est-à-dire des liens familiaux, des liens d'amitié, des liens d'affaires ou d'autres relations personnelles); ~~d'un appel d'offres auquel des parents participent;~~
- intervenir dans ~~des~~ décisions d'embauche ~~concernant des parents~~ impliquant des liens personnels;
- ~~possède~~ posséder des biens personnels ou avoir des intérêts commerciaux pouvant être touchés par ~~son~~ leur travail.

 Le scénario suivant est un exemple d'intérêt secondaire d'un inscrit entraînant un conflit d'intérêts :

*Un ingénieur civil est engagé pour conseiller un client sur la sélection d'une entreprise de construction pour construire ~~la~~ construction d'un pont. L'une des entreprises soumissionnaires appartient à la sœur de l'ingénieur. L'ingénieur est enclin à recommander l'entreprise de sa sœur, car cela profiterait à la famille. L'intérêt secondaire de cet ingénieur (c'est-à-dire sa participation à un processus de sélection des soumissionnaires dans le cadre duquel il a des liens personnels avec les soumissionnaires) crée un conflit d'intérêts, car il pourrait faire passer ses intérêts personnels avant l'intérêt du client et du public.*

*Afin de gérer le mieux possible ce conflit d'intérêts, l'ingénieur doit divulguer ses liens personnels à son client et recommander de faire appel à un tiers impartial pour le conseiller dans la sélection d'une entreprise de construction (voir section 3. Gérer les conflits d'intérêts).*

Les intérêts secondaires ne sont peut-être pas répréhensibles en soi, mais ils peuvent susciter des doutes et des soupçons de la part du public quant à l'intégrité et à l'impartialité des inscrits. Le conflit d'intérêts devient répréhensible quand les intérêts secondaires semblent avoir plus de poids sur les décisions concernant les intérêts premiers<sup>8</sup>. Dans un conflit d'intérêts, le « conflit » existe,

<sup>8</sup> Les intérêts premiers renvoient aux objectifs principaux de la profession ou de l'activité. Dans ce cas, il est du devoir des inscrits de protéger l'intérêt public en premier lieu et de servir leurs clients avec la diligence requise.

que l'inscrit soit ou non réellement influencé par l'intérêt secondaire. Il existe si l'on croit raisonnablement que les circonstances créent un risque que les actes ou les décisions soient indûment influencés par des intérêts secondaires.

*💡 Les conflits d'intérêts ne se limitent pas aux personnes. Des conflits d'intérêts organisationnels peuvent également exister.*

*Par exemple, si une entreprise fournit à un client deux services différents qui ont des intérêts contradictoires ou qui semblent répréhensibles (par exemple, fournir des pièces de fabrication et siéger à un comité de sélection qui compare les fabricants de pièces), il y a alors conflit d'intérêts au niveau de l'organisation. De la même manière que les personnes doivent éviter les conflits d'intérêts, les organisations doivent également disposer de procédures permettant de les repérer, de les éviter et de les gérer.*

## 2.4 Obligation de divulguer et devoir de dénoncer

Les inscrits doivent agir de bonne foi et se comporter avec équité, impartialité, courtoisie et intégrité, de manière honorable et éthique. Ils doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité. Des conflits d'intérêts peuvent survenir indépendamment des intentions des inscrits, et ils doivent être reconnus, évités et gérés. Les inscrits ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.

En outre, les inscrits ont le devoir de dénoncer<sup>9</sup> les pratiques illégales et contraires à l'éthique d'inscrits ou d'autres personnes aux décideurs de haut rang, aux organismes de réglementation et/ou à d'autres organisations compétentes. [3] Cela peut inclure des situations où il existe des conflits d'intérêts.

*💡 Un conflit d'intérêts ne signifie pas nécessairement que l'inscrit a des motivations inappropriées ou contraires à l'éthique, ou qu'il a agi de manière inappropriée.*

Si un inscrit est lui-même impliqué dans une situation de conflit d'intérêts, il doit déterminer s'il a le devoir de déclarer le conflit. Les inscrits doivent consulter le code de déontologie, la loi sur les ingénieurs et les guides de pratique professionnelle de leur zone de compétence, afin de s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs devoirs et obligations. Les inscrits doivent également consulter les politiques de leur lieu de travail concernant les conflits d'intérêts.

Si un inscrit a connaissance d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle il n'est pas directement impliqué, il est encouragé à en informer la ou les parties concernées et à les sensibiliser à leurs obligations telles que décrites dans le présent guide. L'inscrit doit également les informer de leur devoir de déclarer les conflits et les encourager à faire une déclaration en conscience, si nécessaire. Bien que l'inscrit qui a un conflit d'intérêts soit responsable de le gérer, l'inscrit qui a constaté la situation de conflit d'intérêts doit déterminer quel suivi est nécessaire

---

<sup>9</sup> Ingénieurs Canada publiera en 2024 un guide sur le devoir de dénoncer.

pour s'assurer qu'il remplit de remplir ses propres obligations liées au code de déontologie et au devoir de dénoncer dans sa zone de compétence.

## 2.5 Cadeaux, rétribution et autres avantages

Les inscrits doivent être en mesure de faire preuve de discernement pour déterminer s'il est approprié ou contraire à l'éthique de donner ou d'accepter des cadeaux,<sup>10</sup> une rétribution<sup>11</sup> et d'autres avantages. Avant de donner ou d'accepter des cadeaux, une rétribution, et/ou d'autres avantages, les inscrits doivent tenir compte des aspects suivants :

- leur relation avec les personnes/entités
- le contexte culturel de ces offres
- la fréquence de ces offres
- la valeur monétaire de ces offres
- les politiques de leur employeur (sachant qu'elles diffèrent d'une organisation à l'autre)
- le caractère approprié de ces offres
  - *Quelle est la raison de ces offres?*
  - *Ces offres sont-elles cohérentes avec ce qui est généralement offert dans des situations similaires?*
  - *Existe-t-il une attente de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de ces offres?*

 *Voici un exemple de situation dans laquelle il serait inapproprié et contraire à l'éthique d'accorder une rétribution :*

*Bien qu'il puisse être approprié d'accorder une rétribution au représentant d'une communauté qui a livré une allocution au début d'une réunion de consultation de la communauté (et dans le respect des normes culturelles), il ne sera peut-être pas approprié de le faire si la firme d'ingénierie ou l'organisation cliente s'attend à ce que le représentant de la communauté influence par la suite des membres de la communauté pour qu'ils soutiennent un projet litigieux. Les inscrits doivent évaluer le caractère approprié de la rétribution en tenant compte des aspects ci-dessus et en déterminant s'il existe des attentes de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de l'octroi d'une rétribution.*

## 3 Gérer les conflits d'intérêts ~~How to manage 3 Comment gérer les conflits d'intérêts~~

<sup>10</sup> Le « cadeau » désigne un transfert volontaire et délibéré de valeur d'une personne ou d'une entité à une autre sans rien attendre en retour (par exemple, des objets, de l'argent, des services, des biens de valeur tels des billets d'événements, etc.). Dans certaines cultures, les cadeaux sont une pratique importante, mais ils peuvent également comporter des implications éthiques et juridiques dans certaines situations.

<sup>11</sup> La rétribution représente un geste de respect et de gratitude pour les connaissances, le temps et les ressources qui ont été mis à disposition. Elle peut désigner un cadeau en échange de savoirs traditionnels autochtones, être donnée à un détenteur de savoirs autochtones ou à une communauté en reconnaissance de sa contribution, et ne doit pas être simplement considérée comme un paiement pour des services rendus.

Il est important de disposer d'une procédure efficace pour gérer les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent. Les exigences à satisfaire pour bien gérer les conflits d'intérêts sont très élémentaires les suivantes :

- connaître ses obligations;
- exercer son jugement;
- communiquer et documenter assidument les décisions et les mesures prises pour gérer un conflit d'intérêts. [4]

~~et communiquer et documenter assidument les décisions et les mesures prises pour gérer un conflit d'intérêts. [4]~~ Tous les professionnels préféreraient éviter les conflits d'intérêts, mais il est inévitable que certains surviennent. Le cas échéant, il est important d'avoir une procédure efficace pour les gérer.

### 3.1 Identifier et évaluer les conflits d'intérêts

Il est essentiel que les titulaires disposent de principes clairs à appliquer et de règles à suivre lorsqu'ils évaluent l'existence ou non d'un conflit d'intérêts. L'évaluation d'éventuels conflits d'intérêts doit faire partie intégrante de la pratique du génie.

La première étape consiste à ~~se doter d'une procédure permettant de~~ rechercher et avoir la capacité de reconnaître les conflits d'intérêts, qui sont souvent faciles à détecter avec le recul, mais tendent à commencer de façon tellement banale qu'on ne remarque pas le problème qui est en train de se développer. [5]

~~Par conséquent, Ce~~ chaque nouveau client ou mandat travail potentiel devrait être considéré du point de vue du conflit d'intérêts. Les personnes et les organisations devraient avoir des processus en place pour faciliter cette démarche. Voici la première série de questions à poser :

- Qui est le client? Et/ou quelle est la relation personnelle avec le client?
- Que suis-je chargé de faire?
- Qui peut être touché par mon travail?

Une fois cette information recueillie, il est possible de poser des questions plus détaillées :

- Qui sont les Y a-t-il des clients actuels dont les intérêts ~~peuvent être opposés à ceux de ce nouveau mandats~~ sont liés ou conflictuels?
- Existe-t-il des relations personnelles dont les intérêts sont liés ou conflictuels?
- Quels sont les mandats Y a-t-il des travaux actuels ou passés qui sont liés ou conflictuels ~~peuvent être opposés aux intérêts du client dans ce nouveau dossier?~~
- Y a-t-il Existe-t-il des liens personnels ~~ou familiaux~~ avec le client ou avec une personne touchée par le travail à effectuer pour le client?

- Existe-t-il un gain personnel ou organisationnel inéquitable et/ou injuste?

Pour répondre à ces questions, il est important de les aborder de différents points de vue : du point de vue du client, du point de vue du public, du point de vue d'autres clients, et du point de vue de l'ensemble de l'organisation.

Voici certaines questions pouvant aider à reconnaître un conflit d'intérêts personnels :

- Quel est l'intérêt du client?
- Quel est mon intérêt?
- Quel est l'intérêt des autres parties impliquées ou en position de tirer profit de la situation?
- Maximiser mon intérêt nuira-t-il à l'intérêt du client?
- Est-ce que je serai toujours capable de privilégier les intérêts de mon client?
- Y a-t-il un risque ~~potentiel~~ de différend avec le client concernant ce dossier?

Chaque fois qu'un conflit potentiel est cerné, le professionnel inscrit doit l'analyser de façon détaillée pour déterminer si le conflit peut mener à un risque important de manquer au devoir de diligence envers le client. Voici les questions précises à examiner :

- Quel type de conflit potentiel existe?
- Y a-t-il un risque de divulgation ou d'utilisation abusive des renseignements confidentiels que je possède déjà ou qui seraient obtenus du nouveau client ou dans le cadre du mandat de travail?
- Y a-t-il un risque de miner ce nouveau mandat ou de manquer de cohérence par rapport à un autre mandat (et vice versa)?
- L'exécution de ce nouveau mandat pourrait-elle avoir une incidence sur l'intérêt personnel d'une personne ou de l'ensemble de l'organisation?

### 3.2 Actions possibles et prochaines étapes

Une fois que les réponses à ces questions sont connues, il est alors possible de déterminer un dénouement. Il existe quatre options possibles, comme indiqué ci-dessous. Quelle que soit la décision prise, l'inscrit doit tenir compte de toute obligation de divulgation à son employeur ou à son organisme de réglementation ou de toute exigence relative au devoir de dénoncer :

1. **Exécuter le mandat, en mettant en place un écran déontologique (pour assurer la confidentialité nécessaire)** (p. ex. : entre différents services de l'entreprise. ~~Dans le premier cas, .~~ Après analyse, si l'~~inscrit e~~ inscrit e professionnel et l'organisation conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts potentiel, le mandat peut être exécuté. Il est sage de documenter cette décision et l'information qui a permis d'arriver à cette conclusion.
2. **Exécuter le mandat, en mettant en place les écrans de confidentialités nécessaires** ~~un~~ écran déontologique. (pour assurer la confidentialité nécessaire) (p. ex. : entre différents services de l'entreprise). ~~Dans le deuxième cas, il~~ pourrait s'agir, par exemple être suffisant d'ériger ~~des un~~ des un écrans de confidentialité ~~internes, par exemple,~~ entre le service de

fabrication et le service de consultation d'une entreprise. ~~À noter que ce plan d'action ne convient qu'en cas de conflit d'intérêts professionnel/professionnel, car~~ il n'est cependant pas possible de créer des écrans de confidentialité dans des situations personnelles (p. ex., quand un conjoint évalue la soumission présentée par son partenaire). Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.

3. **Exécuter le mandat, après avoir informé le ou les clients (le nouveau client et le client existant, le cas échéant) et obtenu leur consentement éclairé.** ~~Le troisième cas C'~~ est souvent la façon la plus simple et la plus efficace de gérer un conflit d'intérêts potentiel. Il s'agit de parler avec toutes les parties des circonstances identifiées qui pourraient les mener à douter du jugement ~~du professionnel de l'inscrit~~. Dans la plupart des cas, il n'y aura pas de conflit perçu (c.-à-d. que les parties sont prêtes à accepter la situation) ou encore, des mesures peuvent être prises pour éliminer toute possibilité qu'un conflit surgisse. ~~†~~  
[6] Si toutes les parties intéressées conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts, l'inscrit ~~génieur~~ réduit la possibilité de poursuites et d'accusations d'inconduite professionnelle. Si un accord est impossible, l'inscrit ~~génieur~~ n'a d'autre choix que de retirer son offre de services, évitant ainsi au client un investissement ~~embarrassant problématique~~ dans des services et éliminant la possibilité d'un litige coûteux. ~~[7]~~. Dans un cas comme dans l'autre, le processus et les informations qui ont été prises en compte dans la décision de poursuivre le mandat devraient être documentés, depuis l'analyse de l'inscrit ~~professionnel~~ jusqu'à la conclusion.
4. **Arrêter tout – ne pas exécuter pas accepter le mandat.** ~~Dans le dernier cas, il s'agit simplement de refuser le mandat.~~ Dans certaines circonstances, il sera évident qu'un conflit surviendrait vraisemblablement si le mandat était exécuté. Dans ce cas, il est préférable de ne pas accepter le contrat. L'inscrite ~~professionnel~~ a un devoir de diligence envers son client et envers le public, et s'il ne peut s'y tenir, il devrait refuser le mandat. Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.

S'il est décidé d'exécuter le travail (cas 1, 2 et 3), il est important de demeurer attentif à tout changement du mandat qui aurait une incidence sur la décision initiale. Il pourrait être nécessaire d'analyser de nouveau le potentiel d'un conflit d'intérêts au cours de l'exécution du mandat.

~~Il est essentiel pour les professionnels d'avoir des principes clairs à appliquer et des règles à suivre lorsqu'ils évaluent l'existence potentielle d'un conflit. L'évaluation de possibles conflits d'intérêts devrait faire partie des pratiques courantes de l'exercice du génie.~~

## Annexe ~~appendix~~ A: 4 Exemples

### 4 Exemples

Les exemples suivants illustrent certains des conflits d'intérêts auxquels peuvent être confrontés les **inscrits ingénieurs** qui fournissent des services ou des produits d'ingénierie. Tous les exemples sont tirés du guide de PEO intitulé « Professional Engineering Practice », daté de janvier 2020~~12~~.

### Cas A

[8]

Les ingénieurs peuvent le plus souvent devenir impliqués dans des conflits d'intérêts lorsqu'ils font face à la possibilité de travailler pour plus d'un client dans le cadre du même projet.

Par exemple, un promoteur immobilier embauche un ingénieur pour réaliser une étude de planification en vue du développement de son terrain. L'ingénieur prépare le rapport, le temps passe, et le promoteur ne demande pas d'informations supplémentaires de la part de l'ingénieur. L'ingénieur est payé pour le travail réalisé. La municipalité où se trouve le développement a besoin d'une opinion d'ingénierie qui porte, entre autres choses, sur ce même terrain. Elle contacte donc l'ingénieur qui a préparé le rapport pour le promoteur, parce que cet

ingénieur possède une expertise dans ce domaine et qu'il a déjà travaillé pour la municipalité.

L'ingénieur est maintenant aux prises avec le problème de travailler, possiblement, pour deux parties différentes, mais qui interviennent toutes deux dans le même dossier. Que devrait-il faire?

Avant d'accepter un mandat de la deuxième partie, l'ingénieur doit reconnaître qu'il y a un conflit d'intérêts potentiel. Un ingénieur prudent expliquera au représentant de la municipalité qu'il a préparé un rapport pour l'un des promoteurs immobiliers. La municipalité pourrait fort bien déterminer qu'il existe un conflit et confier le travail à un autre ingénieur, mettant ainsi fin au conflit potentiel. Ou bien, la municipalité pourrait décider qu'il n'y a pas de conflit et vouloir retenir les services de l'ingénieur. Cependant, cela ne résout pas le conflit potentiel pour l'ingénieur, parce que le promoteur – le premier client – n'est pas partie à cette décision. L'ingénieur devrait informer la municipalité qu'il n'acceptera le mandat que si le promoteur reconnaît, par écrit, qu'il n'y a pas de conflit. Une fois ce consentement par écrit obtenu, l'ingénieur pourra accepter le mandat de la municipalité. Sinon, la municipalité pourrait quand même accepter de retenir les services de l'ingénieur, mais faire affaire avec un autre ingénieur pour tout ce qui touche ce promoteur immobilier particulier.

### Cas B

[97]

Dans certaines circonstances, un client pourrait demander à un ingénieur de fournir une opinion d'expert à l'encontre d'un autre client auquel l'ingénieur a régulièrement fourni des services

dans le passé. Le différend ne vise pas les services fournis précédemment par l'ingénieur; il

s'agit simplement d'un cas où un client loyal retient les services de l'ingénieur dans un dossier qui met en jeu un autre client loyal de l'ingénieur. L'ingénieur n'a aucune connaissance préalable du

dossier. De toute évidence, dans cet exemple, il n'y a pas de conflit d'intérêts, mais l'ingénieur doit prendre une importante décision d'affaires. L'ingénieur inscrit prudent pourrait décider de renoncer à ce mandat.

### Cas C

[108]

Ce cas illustre un conflit d'intérêts qui pourrait survenir dans une situation où des praticiens possèdent des informations privilégiées ou confidentielles.

L'entreprise d'ingénierie ABC doit enquêter sur l'effondrement d'un grand entrepôt pour le compte de l'entrepreneur qui l'a construit. Elle affecte à ce projet un ingénieur d'expérience, qui doit travailler en étroite collaboration avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les propriétaires de l'entrepôt retiennent également les services d'un expert en ingénierie par l'intermédiaire de leur avocat. Cet ingénieur est un employé de la société XYZ et collabore étroitement avec l'avocat des propriétaires et le gestionnaire du bâtiment.

Durant les investigations liées au litige, l'ingénieur chevronné d'ABC est épaulé par une jeune ingénieure qui s'occupe des calculs, examine les dessins et plans et l'accompagne lors d'une réunion occasionnelle avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les deux experts rédigent des rapports, et le litige s'éternise. La jeune ingénieure d'ABC est affectée à plusieurs autres projets pendant ce temps, et les années passent sans qu'elle participe de nouveau au dossier de l'effondrement de l'entrepôt.

Par la suite, la jeune ingénieure quitte ABC et est embauchée par XYZ pour travailler au service de conception de ponts. L'avocat de l'entrepreneur en bâtiment apprend que la jeune

ingénieure travaille maintenant pour la société XYZ. L'avocat de l'entrepreneur s'adresse au tribunal pour obtenir une déclaration selon laquelle l'entreprise XYZ n'a plus le droit de continuer à agir pour les propriétaires parce qu'elle est maintenant en possession de l'information privilégiée et confidentielle de l'entrepreneur, obtenue par la jeune ingénieure qui avait travaillé au dossier pour l'entrepreneur.

La Cour suprême du Canada a conclu qu'une telle situation constituait un conflit d'intérêts dans certains cas faisant intervenir des cabinets d'avocats; il a été suggéré que les entreprises d'ingénierie pourraient être exposées aux mêmes conditions. Par exemple, même si la jeune ingénieure de cet exemple n'a jamais été affectée au dossier de l'entrepôt par son nouvel employeur XYZ, il y a une forte présomption que des confidences sont partagées par les ingénieurs; pour les tribunaux, cela pourrait être suffisant pour créer l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Il est difficile de se préparer à une telle situation, qui pourrait pourtant être potentiellement très dommageable pour le client de l'entreprise d'ingénierie, car des années d'efforts pourraient être dépréciées. Cela pourrait rendre le client très vulnérable à mesure que la date du procès approche.

Pour éviter les problèmes, la société XYZ devrait soit obtenir le consentement de l'entreprise ABC et de ses clients pertinents, soit mettre en place, au moment de l'embauche,

un écran administratif formel séparant la jeune ingénieure de toute information et discussion concernant le dossier. L'entreprise devrait demander l'avis d'un conseiller juridique.

#### **Cas D**

[119]

Les ingénieurs sont souvent actifs en dehors de leurs activités professionnelles et font du bénévolat au sein de groupes caritatifs, de conseils d'administration, de partis politiques, etc. De temps à autre, en participant à un groupe de ce genre, un ingénieur pourrait être sollicité pour sélectionner ou nommer un ingénieur qui fournirait des services d'ingénierie au groupe. Cela pourrait placer l'ingénieur en conflit d'intérêts si sa propre entreprise d'ingénierie était en lice pour ce mandat. L'ingénieur devrait reconnaître ce conflit et refuser de participer au processus de sélection, après avoir expliqué les circonstances au groupe qu'il sert.

#### **Cas E**

[12]

Il n'est pas rare que les petites municipalités qui n'ont pas les moyens d'avoir un ingénieur municipal permanent fassent appel à un ingénieur-conseil pour remplir ce rôle. Cet ingénieur remplit, à toutes fins utiles, les fonctions de l'ingénieur municipal. Dans cet exemple, l'ingénieur qui fournit ces services à la municipalité a un autre client qui travaille dans le domaine de l'aménagement du territoire. Ce client demande à l'ingénieur de lui fournir des services pour un projet qu'il a l'intention de réaliser sur un terrain appartenant à la municipalité pour lequel l'ingénieur remplit les fonctions d'ingénieur municipal.

Dans cette situation particulière, des autorisations municipales sont nécessaires. L'ingénieur reconnaît qu'il existe un risque de conflit d'intérêts s'il fournit des services au promoteur, en raison des informations confidentielles qu'il détient à propos du travail effectué précédemment pour la municipalité. De plus, en approuvant les travaux réalisés par le promoteur pour le compte de la municipalité, l'ingénieur essaierait de servir deux clients pour le même travail et se trouverait donc dans une situation de conflit supplémentaire. L'ingénieur décide à juste titre de refuser le travail pour le promoteur, de sorte que le travail en cours pour la municipalité puisse être réalisé sans conflit.

#### **Cas FE**

[130]

L'ingénieur M travaille pour l'entreprise XYZ qui développe et vend des produits et services à un large éventail de clients. Son ami N dirige Services ABC, une petite entreprise qui vend un produit spécialisé très différent de ceux qui sont produits par la société XYZ. L'ingénieur M a des idées pour améliorer le produit vendu par Services ABC et offre à son ami N de l'aider. L'ingénieur M élabore la conception en dehors de ses heures de travail, en utilisant les ressources mises à sa disposition par son ami N de Services ABC.

Parce que le produit ne fait pas concurrence aux produits vendus par XYZ et que M n'utilise pas les ressources de XYZ, le travail de M sur ce produit n'entre pas directement en conflit avec ses obligations envers son employeur. Cependant, il est fortement recommandé, et même imposé par la loi dans certaines zones de compétence, que M avise son employeur de cette situation de double emploi-ses activités

«~~parallèles~~». Cela est nécessaire pour que son employeur soit informé de circonstances qui pourraient sembler constituer un conflit, si elles étaient découvertes ultérieurement. Le meilleur plan d'action est d'informer immédiatement toutes les parties de la situation et de permettre aux parties d'être assurées qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts.

## Annexe B :5 Glossaire 5 Définitions

**Autorités compétentes :** Organismes de réglementation, organismes gouvernementaux et toute autre organisation ou tout autre organisme qui supervise les activités d'ingénierie.

**Bénéficiaires des services d'ingénierie :** Des personnes, des établissements ou des entités qui bénéficient de services d'ingénierie ou s'appuient sur ces services.

**Client :** Désigne généralement une personne, y compris un fonctionnaire, une entreprise, une association ou autre organisation ou entité, publique ou privée, qui reçoit des services de la part d'un fournisseur ou qui consulte un fournisseur dans l'intention d'obtenir ses services.

**Conflit d'intérêts :** Situation réelle, apparente ou potentielle susceptible d'influencer le jugement et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités en raison d'intérêts multiples ou divergents. Il peut alors être difficile pour quelqu'un de s'acquitter de ses fonctions de façon impartiale. La perception raisonnable d'un conflit d'intérêts naît lorsqu'une personne de bonne foi, correctement informée de la nature des intérêts d'un décideur, peut raisonnablement percevoir que le décideur peut être influencé dans l'exécution de ses obligations et responsabilités officielles. Un conflit d'intérêts existe même si aucun acte non éthique ni aucune irrégularité n'en découlent. Le conflit d'intérêts peut créer une apparence d'irrégularité susceptible de miner la confiance envers la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

**Conflit d'intérêts personnels/individuels /professionnels :** Conflit survenant quand l'intérêt personnel de l'inscrit/ingénieur entre en conflit avec ses intérêts professionnels (p. ex. : quand la valeur de ses biens personnels est influencée par son travail d'ingénierie).

**Conflit d'intérêts professionnels/professionnels :** Conflit survenant quand les intérêts d'un client sont en concurrence avec ceux d'un autre client, ou quand l'inscrit/ingénieur joue deux rôles différents pour le même client (p. ex. : en préparant un dossier d'appel d'offres, puis en soumissionnant pour l'obtention du contrat).

**Conflit perçu :** ~~Un conflit d'intérêts perçu ou apparent peut survenir lorsqu'un tiers peut être d'avis que les intérêts privés d'une personne pourraient influencer indûment l'exécution immédiate ou ultérieure de ses devoirs et obligations.~~

**Conflit potentiel :** ~~Conflit survenant lorsque les intérêts privés d'une personne pourraient entrer en conflit avec ses obligations/devoirs publics.~~  
**Double emploi :** Fait d'exercer un autre emploi en plus de son emploi principal, en dehors de ses heures de travail normales. Ces emplois sont souvent occupés par des employés en secret, sans en informer l'employeur et sans payer d'impôts sur les revenus supplémentaires gagnés.

**Employeur :** Personne ou entité qui embauche une autre personne ou une autre entité pour exécuter un service dans le cadre d'une entente expresse ou implicite et qui contrôle ou a le droit de contrôler la manière et les moyens utilisés pour exécuter le service en question. L'employeur a le droit de contrôler un employé.

**Intérêt premier :** Intérêt qui renvoie aux buts principaux d'une profession ou d'une activité. Dans le cas présent, l'~~inscrit~~**ingénieur** a le devoir de protéger l'intérêt public et de servir ses clients avec toute la diligence nécessaire.

**Intérêt secondaire :** Pourrait englober, notamment, le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

~~l'avancement professionnel, le désir d'aider parents et amis, d'obtenir des contrats futurs, ou de favoriser les intérêts d'un deuxième client.~~

**Organisation :** Entreprise, fiducie, succession, partenariat, coopérative, association ou entité ou -intermédiaire du gouvernement.

**Personne :** ~~Un individu par opposition à un groupe.~~

**Profession :** Activité professionnelle nécessitant la connaissance d'un domaine du savoir ou des sciences.

**Professionnel :** Une personne qui a obtenu des connaissances, des compétences et des qualifications spécialisées dans un domaine particulier du savoir ou des sciences.

**Propriétaires :** Personnes, établissements ou entités qui sont propriétaires du projet ou de l'infrastructure sur laquelle on travaille.

~~**Professionnel :** Personne experte dans son domaine de travail.~~

**Public :** Englobe l'ensemble de la société ou des citoyens d'un état, d'un pays ou d'une municipalité. Peut aussi désigner l'ensemble de la collectivité, sans référence aux limites géographiques d'une entité constituée, comme une ville, une municipalité ou un comté.

~~**Réel** : Un conflit d'intérêts réel se caractérise par l'existence d'un conflit réel entre les devoirs publics d'une personne et ses intérêts privés.~~

## 6-Références

### **6-Références**

Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. "Conflict of Interest: consulting engineering need to be vigilant". Canadian Consulting Engineer, mars 2004.

Association du ~~Bureau~~Barreau canadien, Groupe de travail sur les conflits d'intérêts, à <https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca>.

Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, Rapport sur les conflits d'intérêts, Novembre 2011, à [https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?\\_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcyBjb25mbGlocyBkJiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&\\_rt\\_nonce=3d7a6f4121](https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcyBjb25mbGlocyBkJiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&_rt_nonce=3d7a6f4121)

Gouvernement de la Colombie-Britannique, Assessing & addressing conflicts of interest – Guideline for Managers, Ethics Advisors and Deputy Ministers, Mai 2023, à [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/ethics/conflict\\_interest\\_guidelines\\_managers\\_ea\\_dm.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/ethics/conflict_interest_guidelines_managers_ea_dm.pdf)

Gouvernement du Canada, Secrétariat du Conseil du trésor – FAQ : Directive sur les conflits d'intérêts, Mai 2023, à <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/conflits-interets-apres-mandat/foire-questions.html>

Gouvernement du Canada, Codes de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice : Chapitre II : Conflits d'intérêts et après-mandat, Mai 2023, à <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/cve-vec/c2.html>

Barreau de l'Ontario, Étapes pour comprendre les règles portant sur les conflits d'intérêts, Mai 2023, à <https://lso.ca/avocats/ressources-et-soutiens-a-la-pratique/sujets-lies-a-la-gestion-de-la-pratique/rapport-avocat-client/conflits-d%E2%80%99interets/etapes-pour-comprendre-les-regles-portant-sur-les-conflits-d%E2%80%99interets>

OIQ, « Sauriez-vous reconnaître un conflit d'intérêts? », paru dans PLAN, mars 2011, page 42.

~~OIQ, "Would you be able to recognize a conflict of interest?" from PLAN, March 2011, page 42.~~

PEO, Professional Engineering Practice, November 2020, à [https://www.peo.on.ca/sites/default/files/2020-12/PEPGuideline\\_Nov2020.pdf](https://www.peo.on.ca/sites/default/files/2020-12/PEPGuideline_Nov2020.pdf).

University of Alberta, Elder Protocol and Guidelines, May 2023 à <https://www.ualberta.ca/media-library/ualberta/students/first-peoples-house/documents/elder-protocol.pdf>

## Notes de fin

January 2012.

Federation of Law Societies of Canada, Report on Conflicts of Interest, November 21, 2011.

Canadian Bar Association, Task Force on Conflicts of Interest.

OIQ, "Would you be able to recognize a conflict of interest?" from PLAN, March 2011, page 42.

[1] The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, Ethical Practice,

[https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/ethical-practice.pdf?sfvrsn=78261e0b\\_14](https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/ethical-practice.pdf?sfvrsn=78261e0b_14)

[2] Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, [https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?\\_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcYBjb25mbGlocyBkjiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&rt\\_nonce=3d7a6f4121](https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcYBjb25mbGlocyBkjiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&rt_nonce=3d7a6f4121)

[3] Ingénieurs Canada, Guide sur le Code de déontologie, <https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public>

[4] Tout le contenu de cette section est dû à l'Association du Barreau canadien (ABC), Trousse d'outils sur les conflits d'intérêts, et en particulier le cadre d'analyse à

<https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca>

[5] Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. "Conflict of Interest: consulting engineers need to be vigilant". Canadian Consulting Engineer, March 2004.

[64] PEO, Professional Engineering Practice, ~~January 2012~~ November 2020.

[75] PEO, ibid

[6] PEO, ibid

[87] PEO, ibid

[98] PEO, ibid

[109] PEO, ibid

[110] PEO, ibid

[12] PEO, ibid

[13] PEO, ibid

# 1 Introduction

Les conflits d'intérêts peuvent influencer l'objectivité d'un professionnel et l'exercice d'une profession, notamment le génie. [1] Les inscrits<sup>1</sup> doivent donc être conscients des conflits d'intérêts et savoir comment les éviter ou les gérer. Le présent guide a été élaboré pour aider les inscrits à gérer leur pratique en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Il donne une définition complète des conflits d'intérêts<sup>2</sup> dans le domaine du génie et comprend des informations sur la façon de les reconnaître, de les éviter et de les gérer, des pratiques exemplaires ainsi que des exemples illustrant les différents types de conflits d'intérêts auxquels les inscrits sont susceptibles d'être confrontés.

Il y a trois **types** importants de conflits d'intérêts qui peuvent survenir et plusieurs grands types d'**intérêts** auxquels les inscrits doivent être sensibilisés dans leur travail et leur pratique.

Les trois **types** importants de conflits d'intérêts sont les suivants :

- **Réel**<sup>3</sup>
- **Potentiel**<sup>4</sup>
- **Perçu**<sup>5</sup>

 *Qu'il s'agisse d'un conflit réel, potentiel ou perçu, les trois types de conflits d'intérêts ont les mêmes conséquences néfastes pour l'honneur, la dignité et la crédibilité de la profession, et peuvent saper la confiance envers la personne, l'organisation qu'elle représente, ou encore la profession. Des conflits d'intérêts peuvent survenir, quelles que soient les intentions des inscrits. Il est donc essentiel de reconnaître, d'éviter et de gérer les trois types de conflits d'intérêts pour garantir les plus hauts niveaux d'intégrité et de confiance du public. Les inscrits doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité, et ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.*

Bien que les différents types d'intérêts puissent toucher les inscrits, le présent guide est principalement axé sur deux catégories clés :

- **L'intérêt individuel/personnel**
- **L'intérêt du client**

---

<sup>1</sup> Le terme « inscrit » désigne une personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie. Il peut s'agir, entre autres, d'ingénieurs, d'ingénieurs stagiaires, de membres stagiaires, de candidats à la profession, de détenteurs de permis et de titulaires de permis.

<sup>2</sup> Le présent guide comprend d'autres définitions pertinentes figurant dans les notes de bas de page et dans le glossaire (annexe B).

<sup>3</sup> Un conflit d'intérêts « réel » existe au moment présent lorsque les actes, les décisions ou le jugement d'une personne inscrite pourraient l'empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public.

<sup>4</sup> Un conflit d'intérêts « potentiel » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, et que l'on peut raisonnablement prévoir qu'ils conduiront à un conflit d'intérêts réel à l'avenir.

<sup>5</sup> Un conflit d'intérêts « perçu » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient sembler, selon une personne raisonnable, influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, ce qui pourrait l'empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public.

💡 *Les inscrits devraient également demeurer conscients des **autres types d'intérêts** qui pourraient les empêcher de s'acquitter de leurs tâches de façon impartiale. Parmi ces intérêts, on compte l'intérêt de l'employeur, des autres inscrits et d'autres professionnels, des organisations, des propriétaires, de la profession d'ingénieur, du grand public, des bénéficiaires des services d'ingénierie et des autorités compétentes.*

## 2. Définir les conflits d'intérêts

### 2.1 Définition

Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

### 2.2 Importance

Comme le stipule le guide d'Ingénieurs Canada sur le Code de déontologie, le membre inscrit doit « considérer comme primordiaux<sup>6</sup> la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail ». Tout acte qui privilégierait des intérêts secondaires<sup>7</sup> au détriment de cette obligation éthique serait considéré comme une violation du code de déontologie.

Ce guide stipule également que l'inscrit doit « agir avec loyauté envers ses clients ou son employeur, respecter la confidentialité et éviter les conflits d'intérêts et, si pareils conflits se présentent, en révéler promptement et dans leur intégralité toutes les circonstances à l'employeur ou au client ». En tant que professionnel, l'inscrit doit agir de manière à conserver la confiance de chaque client individuellement et du public collectivement.

### 2.3 Comprendre comment les conflits d'intérêts peuvent survenir

---

<sup>6</sup> Le terme « primordial » dans ce principe fondamental signifie que toutes les autres exigences du Code sont subordonnées si la protection de la sécurité publique, de l'environnement ou d'autres intérêts publics importants sont en jeu.

<sup>7</sup> Les intérêts secondaires comprennent des éléments tels que le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

Des conflits d'intérêts surviennent lorsqu'il existe un risque réel ou perçu que les actes ou les décisions d'un inscrit pour le compte d'un client ou de l'intérêt public soient sensiblement et négativement influencés par les intérêts d'un autre client ou par un intérêt personnel. [2]

Voici des exemples de situations dans lesquelles les intérêts secondaires des inscrits peuvent entraîner des conflits d'intérêts potentiels :

- travailler pour plusieurs clients dans le cadre du même projet ou de projets interreliés;
- quitter une organisation pour se joindre à un concurrent ou lancer sa propre entreprise concurrente;
- participer au processus de sélection d'une soumission dans le cadre duquel l'inscrit a des liens personnels avec les soumissionnaires (c'est-à-dire des liens familiaux, des liens d'amitié, des liens d'affaires ou d'autres relations personnelles);
- intervenir dans des décisions d'embauche impliquant des liens personnels;
- posséder des biens personnels ou avoir des intérêts commerciaux pouvant être touchés par leur travail.

 *Le scénario suivant est un exemple d'intérêt secondaire d'un inscrit entraînant un conflit d'intérêts :*

*Un ingénieur civil est engagé pour conseiller un client sur la sélection d'une entreprise de construction pour construire un pont. L'une des entreprises soumissionnaires appartient à la sœur de l'ingénieur. L'ingénieur est enclin à recommander l'entreprise de sa sœur, car cela profiterait à la famille. L'intérêt secondaire de cet ingénieur (c'est-à-dire sa participation à un processus de sélection des soumissionnaires dans le cadre duquel il a des liens personnels avec les soumissionnaires) crée un conflit d'intérêts, car il pourrait faire passer ses intérêts personnels avant l'intérêt du client et du public.*

*Afin de gérer le mieux possible ce conflit d'intérêts, l'ingénieur doit divulguer ses liens personnels à son client et recommander de faire appel à un tiers impartial pour le conseiller dans la sélection d'une entreprise de construction (voir section 3. Gérer les conflits d'intérêts).*

Les intérêts secondaires ne sont peut-être pas répréhensibles en soi, mais ils peuvent susciter des doutes et des soupçons de la part du public quant à l'intégrité et à l'impartialité des inscrits. Le conflit d'intérêts devient répréhensible quand les intérêts secondaires semblent avoir plus de poids sur les décisions concernant les intérêts premiers<sup>8</sup>. Dans un conflit d'intérêts, le « conflit » existe, que l'inscrit soit ou non réellement influencé par l'intérêt secondaire. Il existe si l'on croit raisonnablement que les circonstances créent un risque que les actes ou les décisions soient indûment influencés par des intérêts secondaires.

 *Les conflits d'intérêts ne se limitent pas aux personnes. Des conflits d'intérêts organisationnels peuvent également exister.*

---

<sup>8</sup> Les intérêts premiers renvoient aux objectifs principaux de la profession ou de l'activité. Dans ce cas, il est du devoir des inscrits de protéger l'intérêt public en premier lieu et de servir leurs clients avec la diligence requise.

*Par exemple, si une entreprise fournit à un client deux services différents qui ont des intérêts contradictoires ou qui semblent répréhensibles (par exemple, fournir des pièces de fabrication et siéger à un comité de sélection qui compare les fabricants de pièces), il y a alors conflit d'intérêts au niveau de l'organisation. De la même manière que les personnes doivent éviter les conflits d'intérêts, les organisations doivent également disposer de procédures permettant de les repérer, de les éviter et de les gérer.*

## 2.4 Obligation de divulguer et devoir de dénoncer

Les inscrits doivent agir de bonne foi et se comporter avec équité, impartialité, courtoisie et intégrité, de manière honorable et éthique. Ils doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité. Des conflits d'intérêts peuvent survenir indépendamment des intentions des inscrits, et ils doivent être reconnus, évités et gérés. Les inscrits ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.

En outre, les inscrits ont le devoir de dénoncer<sup>9</sup> les pratiques illégales et contraires à l'éthique d'inscrits ou d'autres personnes aux décideurs de haut rang, aux organismes de réglementation et/ou à d'autres organisations compétentes. [3] Cela peut inclure des situations où il existe des conflits d'intérêts.

 *Un conflit d'intérêts ne signifie pas nécessairement que l'inscrit a des motivations inappropriées ou contraires à l'éthique, ou qu'il a agi de manière inappropriée.*

Si un inscrit est lui-même impliqué dans une situation de conflit d'intérêts, il doit déterminer s'il a le devoir de déclarer le conflit. Les inscrits doivent consulter le code de déontologie, la loi sur les ingénieurs et les guides de pratique professionnelle de leur zone de compétence, afin de s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs devoirs et obligations. Les inscrits doivent également consulter les politiques de leur lieu de travail concernant les conflits d'intérêts.

Si un inscrit a connaissance d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle il n'est pas directement impliqué, il est encouragé à en informer la ou les parties concernées et à les sensibiliser à leurs obligations telles que décrites dans le présent guide. L'inscrit doit également les informer de leur devoir de déclarer les conflits et les encourager à faire une déclaration en ce sens, si nécessaire. Bien que l'inscrit qui a un conflit d'intérêts soit responsable de le gérer, l'inscrit qui a constaté la situation de conflit d'intérêts doit déterminer quel suivi est nécessaire pour s'assurer de remplir ses propres obligations liées au code de déontologie et au devoir de dénoncer dans sa zone de compétence.

---

<sup>9</sup> Ingénieurs Canada publiera en 2024 un guide sur le devoir de dénoncer.

## 2.5 Cadeaux, rétribution et autres avantages

Les inscrits doivent être en mesure de faire preuve de discernement pour déterminer s'il est approprié ou contraire à l'éthique de donner ou d'accepter des cadeaux,<sup>10</sup> une rétribution<sup>11</sup> et d'autres avantages. Avant de donner ou d'accepter des cadeaux, une rétribution, et/ou d'autres avantages, les inscrits doivent tenir compte des aspects suivants :

- leur relation avec les personnes/entités
- le contexte culturel de ces offres
- la fréquence de ces offres
- la valeur monétaire de ces offres
- les politiques de leur employeur (sachant qu'elles diffèrent d'une organisation à l'autre)
- le caractère approprié de ces offres
  - *Quelle est la raison de ces offres?*
  - *Ces offres sont-elles cohérentes avec ce qui est généralement offert dans des situations similaires?*
  - *Existe-t-il une attente de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de ces offres?*

 *Voici un exemple de situation dans laquelle il serait inapproprié et contraire à l'éthique d'accorder une rétribution :*

*Bien qu'il puisse être approprié d'accorder une rétribution au représentant d'une communauté qui a livré une allocution au début d'une réunion de consultation de la communauté (et dans le respect des normes culturelles), il ne sera peut-être pas approprié de le faire si la firme d'ingénierie ou l'organisation cliente s'attend à ce que le représentant de la communauté influence par la suite des membres de la communauté pour qu'ils soutiennent un projet litigieux. Les inscrits doivent évaluer le caractère approprié de la rétribution en tenant compte des aspects ci-dessus et en déterminant s'il existe des attentes de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de l'octroi d'une rétribution.*

## 3 Gérer les conflits d'intérêts

Il est important de disposer d'une procédure efficace pour gérer les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent. Les exigences à satisfaire pour bien gérer les conflits d'intérêts sont les suivantes :

- connaître ses obligations;
- exercer son jugement;

---

<sup>10</sup> Le « cadeau » désigne un transfert volontaire et délibéré de valeur d'une personne ou d'une entité à une autre sans rien attendre en retour (par exemple, des objets, de l'argent, des services, des biens de valeur tels des billets d'événements, etc.). Dans certaines cultures, les cadeaux sont une pratique importante, mais ils peuvent également comporter des implications éthiques et juridiques dans certaines situations.

<sup>11</sup> La rétribution représente un geste de respect et de gratitude pour les connaissances, le temps et les ressources qui ont été mis à disposition. Elle peut désigner un cadeau en échange de savoirs traditionnels autochtones, être donnée à un détenteur de savoirs autochtones ou à une communauté en reconnaissance de sa contribution, et ne doit pas être simplement considérée comme un paiement pour des services rendus.

- communiquer et documenter assidument les décisions et les mesures prises pour gérer un conflit d'intérêts. [4]

### 3.1 Identifier et évaluer les conflits d'intérêts

Il est essentiel que les titulaires disposent de principes clairs à appliquer et de règles à suivre lorsqu'ils évaluent l'existence ou non d'un conflit d'intérêts. L'évaluation d'éventuels conflits d'intérêts doit faire partie intégrante de la pratique du génie.

La première étape consiste à rechercher et avoir la capacité de reconnaître les conflits d'intérêts, qui sont souvent faciles à détecter avec le recul, mais tendent à commencer de façon tellement banale qu'on ne remarque pas le problème qui est en train de se développer. [5]

Chaque nouveau client ou travail potentiel devrait être considéré du point de vue du conflit d'intérêts. Les personnes et les organisations devraient avoir des processus en place pour faciliter cette démarche. Voici la première série de questions à poser :

- Qui est le client? Et/ou quelle est la relation personnelle avec le client?
- Que suis-je chargé de faire?
- Qui peut être touché par mon travail?

Une fois cette information recueillie, il est possible de poser des questions plus détaillées :

- Y a-t-il des clients actuels dont les intérêts sont liés ou conflictuels?
- Existe-t-il des relations personnelles dont les intérêts sont liés ou conflictuels?
- Y a-t-il des travaux actuels ou passés qui sont liés ou conflictuels?
- Existe-t-il des liens personnels avec le client ou avec une personne touchée par le travail à effectuer pour le client?
- Existe-t-il un gain personnel ou organisationnel inéquitable et/ou injuste?

Pour répondre à ces questions, il est important de les aborder de différents points de vue : du point de vue du client, du point de vue du public, du point de vue d'autres clients, et du point de vue de l'ensemble de l'organisation.

Voici certaines questions pouvant aider à reconnaître un conflit d'intérêts personnels :

- Quel est l'intérêt du client?
- Quel est mon intérêt?
- Quel est l'intérêt des autres parties impliquées ou en position de tirer profit de la situation?
- Maximiser mon intérêt nuira-t-il à l'intérêt du client?
- Est-ce que je serai toujours capable de privilégier les intérêts de mon client?
- Y a-t-il un risque de différend avec le client concernant ce dossier?

Chaque fois qu'un conflit potentiel est cerné, l'inscrit doit l'analyser de façon détaillée pour déterminer si le conflit peut mener à un risque important de manquer au devoir de diligence envers le client. Voici les questions précises à examiner :

- Quel type de conflit potentiel existe?
- Y a-t-il un risque de divulgation ou d'utilisation abusive des renseignements confidentiels que je possède déjà ou qui seraient obtenus du nouveau client ou dans le cadre du mandat de travail?
- Y a-t-il un risque de miner ce nouveau mandat ou de manquer de cohérence par rapport à un autre mandat (et vice versa)?
- L'exécution de ce nouveau mandat pourrait-elle avoir une incidence sur l'intérêt personnel d'une personne ou de l'ensemble de l'organisation?

### 3.2 Actions possibles et prochaines étapes

Une fois que les réponses à ces questions sont connues, il est alors possible de déterminer un dénouement. Il existe quatre options possibles, comme indiqué ci-dessous. Quelle que soit la décision prise, l'inscrit doit tenir compte de toute obligation de divulgation à son employeur ou à son organisme de réglementation ou de toute exigence relative au devoir de dénoncer :

1. **Exécuter le mandat.** Après analyse, si l'inscrit et l'organisation conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts potentiel, le mandat peut être exécuté. Il est sage de documenter cette décision et l'information qui a permis d'arriver à cette conclusion.
2. **Exécuter le mandat, en mettant en place les écrans de confidentialités nécessaires.** (Il pourrait s'agir, par exemple d'ériger un écran de confidentialité entre le service de fabrication et le service de consultation d'une entreprise. Il n'est cependant pas possible de créer des écrans de confidentialité dans des situations personnelles (p. ex., quand un conjoint évalue la soumission présentée par son partenaire). Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.
3. **Exécuter le mandat, après avoir informé le ou les clients (le nouveau client et le client existant, le cas échéant) et obtenu leur consentement éclairé.** C'est souvent la façon la plus simple et la plus efficace de gérer un conflit d'intérêts potentiel. Il s'agit de parler avec toutes les parties des circonstances identifiées qui pourraient les mener à douter du jugement de l'inscrit. Dans la plupart des cas, il n'y aura pas de conflit perçu (c.-à-d. que les parties sont prêtes à accepter la situation) ou encore, des mesures peuvent être prises pour éliminer toute possibilité qu'un conflit surgisse. [6] Si toutes les parties intéressées conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts, l'inscrit réduit la possibilité de poursuites et d'accusations d'inconduite professionnelle. Si un accord est impossible, l'inscrit n'a d'autre choix que de retirer son offre de services, évitant ainsi au client un investissement problématique dans des services et éliminant la possibilité d'un litige coûteux. [7] Dans un cas comme dans l'autre, le processus et les informations qui ont été prises en compte dans

la décision de poursuivre le mandat devraient être documentés, depuis l'analyse de l'inscrit jusqu'à la conclusion.

4. **Ne pas exécuter le mandat.** Dans certaines circonstances, il sera évident qu'un conflit surviendrait vraisemblablement si le mandat était exécuté. Dans ce cas, il est préférable de ne pas accepter le contrat. L'inscrit a un devoir de diligence envers son client et envers le public, et s'il ne peut s'y tenir, il devrait refuser le mandat. Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.

S'il est décidé d'exécuter le travail (cas 1, 2 et 3), il est important de demeurer attentif à tout changement du mandat qui aurait une incidence sur la décision initiale. Il pourrait être nécessaire d'analyser de nouveau le potentiel d'un conflit d'intérêts au cours de l'exécution du mandat.

## Annexe A : Exemples

Les exemples suivants illustrent certains des conflits d'intérêts auxquels peuvent être confrontés les inscrits qui fournissent des services ou des produits d'ingénierie. Tous les exemples sont tirés du guide de PEO intitulé « Professional Engineering Practice », daté de janvier 2020.

### Cas A

[8]

Les ingénieurs peuvent le plus souvent devenir impliqués dans des conflits d'intérêts lorsqu'ils font face à la possibilité de travailler pour plus d'un client dans le cadre du même projet.

Par exemple, un promoteur immobilier embauche un ingénieur pour réaliser une étude de planification en vue du développement de son terrain. L'ingénieur prépare le rapport, le temps passe, et le promoteur ne demande pas d'informations supplémentaires de la part de l'ingénieur. L'ingénieur est payé pour le travail réalisé. La municipalité où se trouve le développement a besoin d'une opinion d'ingénierie qui porte, entre autres choses, sur ce même terrain. Elle contacte donc l'ingénieur qui a préparé le rapport pour le promoteur, parce que cet ingénieur possède une expertise dans ce domaine et qu'il a déjà travaillé pour la municipalité.

L'ingénieur est maintenant aux prises avec le problème de travailler, possiblement, pour deux parties différentes, mais qui interviennent toutes deux dans le même dossier. Que devrait-il faire?

Avant d'accepter un mandat de la deuxième partie, l'ingénieur doit reconnaître qu'il y a un conflit d'intérêts potentiel. Un ingénieur prudent expliquera au représentant de la municipalité qu'il a préparé un rapport pour l'un des promoteurs immobiliers. La municipalité pourrait fort bien déterminer qu'il existe un conflit et confier le travail à un autre ingénieur, mettant ainsi fin au conflit potentiel. Ou bien, la municipalité pourrait décider qu'il n'y a pas de conflit et vouloir retenir les services de l'ingénieur. Cependant, cela ne résout pas le conflit potentiel pour l'ingénieur, parce que le promoteur – le premier client – n'est pas partie à cette décision. L'ingénieur devrait informer la municipalité qu'il n'acceptera le mandat que si le promoteur reconnaît, par écrit, qu'il n'y a pas de conflit. Une fois ce consentement par écrit obtenu, l'ingénieur pourra accepter le mandat de la

municipalité. Sinon, la municipalité pourrait quand même accepter de retenir les services de l'ingénieur, mais faire affaire avec un autre ingénieur pour tout ce qui touche ce promoteur immobilier particulier.

### **Cas B**

[9]

Dans certaines circonstances, un client pourrait demander à un ingénieur de fournir une opinion d'expert à l'encontre d'un autre client auquel l'ingénieur a régulièrement fourni des services dans le passé. Le différend ne vise pas les services fournis précédemment par l'ingénieur; il s'agit simplement d'un cas où un client loyal retient les services de l'ingénieur dans un dossier qui met en jeu un autre client loyal de l'ingénieur. L'ingénieur n'a aucune connaissance préalable du dossier. De toute évidence, dans cet exemple, il n'y a pas de conflit d'intérêts, mais l'ingénieur doit prendre une importante décision d'affaires. L'inscrit prudent pourrait décider de renoncer à ce mandat.

### **Cas C**

[10]

Ce cas illustre un conflit d'intérêts qui pourrait survenir dans une situation où des praticiens possèdent des informations privilégiées ou confidentielles.

L'entreprise d'ingénierie ABC doit enquêter sur l'effondrement d'un grand entrepôt pour le compte de l'entrepreneur qui l'a construit. Elle affecte à ce projet un ingénieur d'expérience, qui doit travailler en étroite collaboration avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les propriétaires de l'entrepôt retiennent également les services d'un expert en ingénierie par l'intermédiaire de leur avocat. Cet ingénieur est un employé de la société XYZ et collabore étroitement avec l'avocat des propriétaires et le gestionnaire du bâtiment.

Durant les investigations liées au litige, l'ingénieur chevronné d'ABC est épaulé par une jeune ingénieure qui s'occupe des calculs, examine les dessins et plans et l'accompagne lors d'une réunion occasionnelle avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les deux experts rédigent des rapports, et le litige s'éternise. La jeune ingénieure d'ABC est affectée à plusieurs autres projets pendant ce temps, et les années passent sans qu'elle participe de nouveau au dossier de l'effondrement de l'entrepôt.

Par la suite, la jeune ingénieure quitte ABC et est embauchée par XYZ pour travailler au service de conception de ponts. L'avocat de l'entrepreneur en bâtiment apprend que la jeune ingénieure travaille maintenant pour la société XYZ. L'avocat de l'entrepreneur s'adresse au tribunal pour obtenir une déclaration selon laquelle l'entreprise XYZ n'a plus le droit de continuer à agir pour les propriétaires parce qu'elle est maintenant en possession de l'information privilégiée et confidentielle de l'entrepreneur, obtenue par la jeune ingénieure qui avait travaillé au dossier pour l'entrepreneur.

La Cour suprême du Canada a conclu qu'une telle situation constituait un conflit d'intérêts dans certains cas faisant intervenir des cabinets d'avocats; il a été suggéré que les entreprises d'ingénierie pourraient être exposées aux mêmes conditions. Par exemple, même si la jeune ingénieure de cet exemple n'a jamais été affectée au dossier de l'entrepôt par son nouvel

employeur XYZ, il y a une forte présomption que des confidences sont partagées par les ingénieurs; pour les tribunaux, cela pourrait être suffisant pour créer l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Il est difficile de se préparer à une telle situation, qui pourrait pourtant être potentiellement très dommageable pour le client de l'entreprise d'ingénierie, car des années d'efforts pourraient être dépréciées. Cela pourrait rendre le client très vulnérable à mesure que la date du procès approche. Pour éviter les problèmes, la société XYZ devrait soit obtenir le consentement de l'entreprise ABC et de ses clients pertinents, soit mettre en place, au moment de l'embauche, un écran administratif formel séparant la jeune ingénieure de toute information et discussion concernant le dossier. L'entreprise devrait demander l'avis d'un conseiller juridique.

#### **Cas D**

[\[11\]](#)

Les ingénieurs sont souvent actifs en dehors de leurs activités professionnelles et font du bénévolat au sein de groupes caritatifs, de conseils d'administration, de partis politiques, etc. De temps à autre, en participant à un groupe de ce genre, un ingénieur pourrait être sollicité pour sélectionner ou nommer un ingénieur qui fournirait des services d'ingénierie au groupe. Cela pourrait placer l'ingénieur en conflit d'intérêts si sa propre entreprise d'ingénierie était en lice pour ce mandat. L'ingénieur devrait reconnaître ce conflit et refuser de participer au processus de sélection, après avoir expliqué les circonstances au groupe qu'il sert.

#### **Cas E**

[\[12\]](#)

Il n'est pas rare que les petites municipalités qui n'ont pas les moyens d'avoir un ingénieur municipal permanent fassent appel à un ingénieur-conseil pour remplir ce rôle. Cet ingénieur remplit, à toutes fins utiles, les fonctions de l'ingénieur municipal. Dans cet exemple, l'ingénieur qui fournit ces services à la municipalité a un autre client qui travaille dans le domaine de l'aménagement du territoire. Ce client demande à l'ingénieur de lui fournir des services pour un projet qu'il a l'intention de réaliser sur un terrain appartenant à la municipalité pour lequel l'ingénieur remplit les fonctions d'ingénieur municipal.

Dans cette situation particulière, des autorisations municipales sont nécessaires. L'ingénieur reconnaît qu'il existe un risque de conflit d'intérêts s'il fournit des services au promoteur, en raison des informations confidentielles qu'il détient à propos du travail effectué précédemment pour la municipalité. De plus, en approuvant les travaux réalisés par le promoteur pour le compte de la municipalité, l'ingénieur essaierait de servir deux clients pour le même travail et se trouverait donc dans une situation de conflit supplémentaire. L'ingénieur décide à juste titre de refuser le travail pour le promoteur, de sorte que le travail en cours pour la municipalité puisse être réalisé sans conflit.

**Cas F**[\[13\]](#)

L'ingénieur M travaille pour l'entreprise XYZ qui développe et vend des produits et services à un large éventail de clients. Son ami N dirige Services ABC, une petite entreprise qui vend un produit spécialisé très différent de ceux qui sont produits par la société XYZ. L'ingénieur M a des idées pour améliorer le produit vendu par Services ABC et offre à son ami N de l'aider. L'ingénieur M élabore la conception en dehors de ses heures de travail, en utilisant les ressources mises à sa disposition par son ami N de Services ABC.

Parce que le produit ne fait pas concurrence aux produits vendus par XYZ et que M n'utilise pas les ressources de XYZ, le travail de M sur ce produit n'entre pas directement en conflit avec ses obligations envers son employeur. Cependant, il est fortement recommandé, et même imposé par la loi dans certaines zones de compétence, que M avise son employeur de cette situation de double emploi. Cela est nécessaire pour que son employeur soit informé de circonstances qui pourraient sembler constituer un conflit, si elles étaient découvertes ultérieurement. Le meilleur plan d'action est d'informer immédiatement toutes les parties de la situation et de permettre aux parties d'être assurées qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts.

## Annexe B : Glossaire

**Client :** Désigne généralement une personne, y compris un fonctionnaire, une entreprise, une association ou autre organisation ou entité, publique ou privée, qui reçoit des services de la part d'un fournisseur ou qui consulte un fournisseur dans l'intention d'obtenir ses services.

**Conflit d'intérêts :** Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

**Employeur :** Personne ou entité qui embauche une autre personne ou une autre entité pour exécuter un service dans le cadre d'une entente expresse ou implicite et qui contrôle ou a le droit de contrôler la manière et les moyens utilisés pour exécuter le service en question. L'employeur a le droit de contrôler un employé.

**Double emploi :** Fait d'exercer un autre emploi en plus de son emploi principal, en dehors de ses heures de travail normales. Ces emplois sont souvent occupés par des employés en secret, sans en informer l'employeur et sans payer d'impôts sur les revenus supplémentaires gagnés.

**Organisation :** Entreprise, fiducie, succession, partenariat, coopérative, association ou entité ou intermédiaire du gouvernement.

**Propriétaires :** Personnes, établissements ou entités qui sont propriétaires du projet ou de l'infrastructure sur laquelle on travaille.

**Conflit d'intérêts personnels/individuels :** Conflit survenant quand l'intérêt personnel de l'inscrit entre en conflit avec ses intérêts professionnels (p. ex. : quand la valeur de ses biens personnels est influencée par son travail d'ingénierie).

**Intérêt premier :** Intérêt qui renvoie aux buts principaux d'une profession ou d'une activité. Dans le cas présent, l'inscrit a le devoir de protéger l'intérêt public et de servir ses clients avec toute la diligence nécessaire.

**Profession :** Activité professionnelle nécessitant la connaissance d'un domaine du savoir ou des sciences.

**Professionnel :** Une personne qui a obtenu des connaissances, des compétences et des qualifications spécialisées dans un domaine particulier du savoir ou des sciences.

**Conflit d'intérêts professionnels/professionnels :** Conflit survenant quand les intérêts d'un client sont en concurrence avec ceux d'un autre client, ou quand l'inscrit joue deux rôles différents pour le même client (p. ex. : en préparant un dossier d'appel d'offres, puis en soumissionnant pour l'obtention du contrat).

**Public :** Englobe l'ensemble de la société ou des citoyens d'un état, d'un pays ou d'une municipalité. Peut aussi désigner l'ensemble de la collectivité, sans référence aux limites géographiques d'une entité constituée, comme une ville, une municipalité ou un comté.

**Bénéficiaires des services d'ingénierie :** Des personnes, des établissements ou des entités qui bénéficient de services d'ingénierie ou s'appuient sur ces services.

**Autorités compétentes :** Organismes de réglementation, organismes gouvernementaux et toute autre organisation ou tout autre organisme qui supervise les activités d'ingénierie.

**Intérêt secondaire :** Pourrait englober, notamment, le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

## Références

Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. "Conflict of Interest: consulting engineering need to be vigilant". Canadian Consulting Engineer, mars 2004.

Association du Barreau canadien, Groupe de travail sur les conflits d'intérêts, à <https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca>.

Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, Rapport sur les conflits d'intérêts, Novembre 2011, à [https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VylGxlcYBjb25mbGl0cyBkJimwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&rt\\_nonce=3d7a6f4121](https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VylGxlcYBjb25mbGl0cyBkJimwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&rt_nonce=3d7a6f4121)

Gouvernement de la Colombie-Britannique, Assessing & addressing conflicts of interest – Guideline for Managers, Ethics Advisors and Deputy Ministers, May 2023, à [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/ethics/conflict\\_interest\\_guidelines\\_managers\\_ea\\_dm.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/ethics/conflict_interest_guidelines_managers_ea_dm.pdf)

Gouvernement du Canada, Secrétariat du Conseil du trésor – FAQ : Directive sur les conflits d'intérêts, Mai 2023, à <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/conflits-interets-apres-mandat/foire-questions.html>

Gouvernement du Canada, Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Justice : Chapitre II : Conflits d'intérêts et après-mandat, Mai 2023, à <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/cve-vec/c2.html>

Barreau de l'Ontario, Étapes pour comprendre les règles portant sur les conflits d'intérêts, Mai 2023, à <https://lso.ca/avocats/ressources-et-soutiens-a-la-pratique/sujets-lies-a-la-gestion-de-la-pratique/rapport-avocat-client/conflits-d%E2%80%99interets/etapes-pour-comprendre-les-regles-portant-sur-les-conflits-d%E2%80%99interets>

OIQ, « Sauriez-vous reconnaître un conflit d'intérêts? », paru dans [PLAN, mars 2011, page 42](#).

PEO, Professional Engineering Practice, November 2020, à [https://www.peo.on.ca/sites/default/files/2020-12/PEPGuideline\\_Nov2020.pdf](https://www.peo.on.ca/sites/default/files/2020-12/PEPGuideline_Nov2020.pdf).

University of Alberta, Elder Protocol and Guidelines, May 2023 à <https://www.ualberta.ca/media-library/ualberta/students/first-peoples-house/documents/elder-protocol.pdf>

## Notes de fin

[1] The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, Ethical Practice, [https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/ethical-practice.pdf?sfvrsn=78261e0b\\_14](https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/ethical-practice.pdf?sfvrsn=78261e0b_14)

[2] Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, [https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?\\_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcYBjb25mbGl0cyBkjiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&\\_rt\\_nonce=3d7a6f4121](https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcYBjb25mbGl0cyBkjiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&_rt_nonce=3d7a6f4121)

[3] Ingénieurs Canada, Guide sur le Code de déontologie, <https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public>

[4] Tout le contenu de cette section est dû à l'Association du Barreau canadien (ABC), Trousse d'outils sur les conflits d'intérêts, et en particulier le cadre d'analyse à <https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca>

[5] Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. "Conflict of Interest: consulting engineers need to be vigilant". Canadian Consulting Engineer, March 2004.

[6] PEO, Professional Engineering Practice, November 2020.

[7] PEO, ibid

[8] PEO, ibid

[9] PEO, ibid

[10] PEO, ibid

[11] PEO, ibid

[12] PEO, ibid

[13] PEO, ibid

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

<b>Révision des politiques du conseil</b>	<b>4.5</b>
Objet :	Approbation des révisions apportées à des politiques existantes du conseil
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : Élabore des politiques du conseil qui s'harmonisent avec les valeurs de l'organisme et orientent la prise de décisions, et révisé périodiquement ces politiques.
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance :</i></p> <p><i>a) approuve les politiques révisées suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>i. 6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)</i></li> <li><i>ii. 6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)</i></li> <li><i>iii. 7.3, Liens du conseil avec Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC)</i></li> <li><i>iv. 7.11, Consultation</i></li> </ul>
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité des deux tiers
Transparence :	Séance ouverte
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil
Présenté par :	Alison Anderson, président du Comité sur la gouvernance

### Définition du problème/de l'enjeu

- Le Comité sur la gouvernance (CG) propose que le conseil approuve les révisions de quatre (4) politiques du conseil.

### Action ou recommandation proposée

- Que le conseil examine et approuve les révisions proposées des politiques existantes présentées à l'annexe 1.
  - 6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) et 6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) :** Des révisions parallèles ont été proposées pour ces deux politiques en vue d'en préciser le sens, le cas échéant, et de les aligner sur l'engagement d'Ingénieurs Canada à l'égard du Défi 50-30 du gouvernement fédéral.

Le Comité sur la gouvernance a souligné par ailleurs qu'un examen approfondi de ces politiques devrait être entrepris, que ce soit dans le cadre du prochain examen de la gouvernance ou plus tôt, avec la participation du BCAPG et du BCCAG et de leurs secrétariats respectifs.

- **7.3, Liens du conseil avec Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) :** Il est proposé que la périodicité de révision de cette politique passe de bisannuelle à triennale, comme cela a été approuvé par le conseil pour plusieurs politiques du conseil en décembre 2023. Une révision mineure est également proposée afin de mieux exprimer le fait qu'Ingénieurs Canada n'établit pas le mandat de DDIC mais le reconnaît simplement.
- **7.11, Consultation :** Des modifications importantes sont proposées pour refléter les pratiques exemplaires actuelles, offrir la flexibilité nécessaire aux membres du personnel au moment de mener des consultations et s'aligner sur les révisions apportées récemment à d'autres politiques, notamment la politique 4.1, *Responsabilités du conseil*.

### Autres options envisagées

- Chaque membre du Comité sur la gouvernance s'est vu attribuer une politique à examiner en détail, avec les révisions proposées par le personnel, avant sa réunion du 7 mars 2024. Les membres du CG ont ensuite présenté au comité d'autres modifications potentielles des politiques.

### Risques

- Fonctionner en l'absence de politiques claires et à jour expose les administrateurs et l'organisme à des risques pour la conformité et le maintien de la mémoire institutionnelle. Ces risques sont atténués, en partie, par l'examen régulier et continu des politiques.

### Répercussions financières

- Aucune des révisions de politiques proposées n'a de répercussion sur le budget.

### Avantages

- Les révisions proposées visent à améliorer les politiques existantes afin que le conseil et ses principales parties prenantes aient accès à des politiques claires qui régissent Ingénieurs Canada.

### Consultations

- En plus de l'examen préliminaire effectué par l'équipe de gouvernance d'Ingénieurs Canada, les politiques ont été examinées par d'autres personnes et instances, comme suit :
  - Les secrétariats du BCAPG et du BCCAG ont été consultés concernant, respectivement, la politique 6.9 et la politique 6.10.
  - Le secrétariat du BCAPG a également été consulté au sujet de la politique 7.3.
  - La conseillère du Groupe des chefs de la direction auprès du conseil a été consultée au sujet de la politique 7.11.

### Prochaines étapes

- Une fois l'approbation du conseil obtenue, le Manuel des politiques sera mis à jour pour inclure les politiques révisées.

### Annexe

- **Annexe 1 :** Versions révisées (avec suivi des modifications) et propres des politiques et version propre de la politique 7.11.

## 6 Comités et groupes de travail du conseil d'Ingénieurs Canada

### 6.9 Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)

**Commented [LE1]:** Des révisions sont proposées dans les alinéas 6.9.1(C) et 6.9.3 (E)(8) afin de s'aligner sur les révisions proposées à la politique 6.10 du conseil, *BCCAG*.

Date d'adoption : 9 avril 2018 (motion 5693)

Périodicité de révision : annuelle

Date de la dernière modification : 26 mai 2023 (motion 2023-05-11D)

Date de la dernière révision : 26 mai 2023

#### 6.9.1 Mandat

Le BCAPG accroit l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions liées à l'agrément des programmes de génie de niveau universitaire.

##### A. But/Produits

- (1) Le BCAPG produit les informations dont le conseil d'Ingénieurs Canada a besoin pour prendre des décisions sur les questions liées à la formation en génie au Canada et à l'étranger. Le BCAPG effectue l'évaluation des programmes de génie de niveau universitaire pour déterminer s'ils répondent aux normes d'agrément approuvées par le conseil. Il accorde l'agrément aux programmes qui répondent aux normes.
- (2) À l'appui de ce but et de ces produits, le BCAPG doit :
  - a) Examiner, sur une base régulière, les normes, politiques et procédures qui sont utilisées pour évaluer les programmes de génie à des fins d'agrément ou d'équivalence substantielle.
  - b) Entreprendre, à la demande des établissements d'enseignement supérieur et en se fondant sur les normes approuvées par le conseil d'Ingénieurs Canada, l'évaluation des programmes de génie à des fins d'agrément.
  - c) Déterminer l'équivalence des systèmes d'agrément d'autres pays d'après les normes approuvées par le conseil d'Ingénieurs Canada.
  - d) Conclure des accords internationaux de reconnaissance mutuelle négociés au plan de la formation, selon les instructions du conseil.
  - e) Fournir des rapports périodiques au conseil en ce qui concerne l'état des accords internationaux de reconnaissance mutuelle liés à la formation en génie.
  - f) Maintenir des liens efficaces avec les organismes d'agrément des programmes de génie des autres pays, avec les organismes d'agrément des autres professions et avec d'autres organismes pertinents.

- g) Fournir de l'information au conseil et, s'il y a lieu, lui présenter les options adéquates et leurs conséquences, en ce qui concerne les questions internationales liées à l'agrément et à la formation en génie, notamment la mise en œuvre et le maintien des accords internationaux relatifs à l'agrément.
- h) Fournir des conseils sur l'agrément aux établissements d'enseignement supérieur canadiens.
- i) Accepter les commentaires des organismes canadiens pertinents en ce qui concerne le système canadien d'agrément des programmes de génie.
- j) S'assurer que les administrateurs des programmes de génie évalués sont au fait des limites de l'évaluation et des responsabilités qui en découlent, notamment :
  - i. L'établissement d'enseignement supérieur qui offre le programme de génie doit respecter sans exception les normes et les règles d'agrément, présenter, documents pertinents à l'appui, tous les aspects du programme et aviser immédiatement le BCAPG de tout changement important apporté à son ou ses programmes agréés.
  - ii. Il n'y a aucun droit légal en ce qui a trait à l'agrément. Le BCAPG n'est aucunement redevable envers les étudiants, les diplômés ni tout autre tiers susceptibles d'être touchés par le refus, la fin ou le retrait de l'agrément et n'assume aucune responsabilité à cet égard.
- k) S'assurer que les administrateurs des programmes évalués comme étant insuffisants pour être agréés sont au courant des raisons et de la procédure à suivre pour demander une réévaluation ou interjeter appel.

#### B. *Pouvoirs*

- (1) Les pouvoirs qui sont conférés au BCAPG lui permettent d'assister le conseil dans son travail. En plus des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de la politique 6.1, le BCAPG :
  - a) agréé les programmes de génie du Canada ou détermine l'équivalence des programmes de génie d'autres pays conformément aux normes et procédures d'agrément approuvées par le conseil;
  - b) peut créer des comités ou des groupes de travail pour l'aider à accomplir son travail;
  - c) peut traiter directement avec des organisations et des personnes;
  - d) Le représentant du BCAPG aux réunions des signataires de l'Accord de Washington est autorisé à voter au nom d'Ingénieurs Canada.
- (2) Le BCAPG n'a pas le pouvoir :
  - a) de modifier les politiques du conseil;
  - b) d'approuver les modifications apportées aux normes et procédures d'agrément, sauf celles qui sont de nature administrative;

- c) de conclure des accords financiers;
- d) de dépenser ni d'engager d'autres fonds de l'organisme, à moins que ces fonds aient été expressément affectés par le conseil;
- e) de faire des déclarations quant à l'admissibilité au permis d'exercice des diplômés de programmes agréés;
- f) d'effectuer une visite d'agrément d'un programme avant d'avoir reçu une demande d'agrément de la part de l'établissement d'enseignement supérieur en question;
- g) d'effectuer, sans l'autorisation expresse du conseil, des visites d'équivalence substantielle de programmes de génie dans d'autres pays si les coûts de ces visites ne sont pas assumés par les établissements d'enseignement supérieur concernés;
- h) de prétendre qu'il cernerait chaque aspect d'un programme de génie évalué qui ne répond pas à ses normes et à ses règles d'agrément

#### C. Composition

(1) Le BCAPG comprend le président, le vice-président, le président sortant. De plus, le BCAPG doit comprendre un membre de chacune des régions suivantes :

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan ou Manitoba
- Ontario
- Québec
- Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse ou Nouveau-Brunswick

~~(2) Et devrait comprendre un membre provenant :~~

~~(3)(2) Du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut. Le BCAPG devrait également comprendre un membre du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.~~

**Commented [LE2]:** Modification visant à mieux clarifier le sens.

~~(4)(3)~~ Le BCAPG comprend également des membres hors cadre. Le nombre total de membres est basé sur la charge de travail future prévue.

~~(5)(4)~~ Deux administrateurs du conseil d'Ingénieurs Canada doivent être nommés au BCAPG par le conseil.

~~(6)(5)~~ Les membres du BCAPG doivent tous être des ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice au Canada.

~~(7)(6)~~ Le quorum est fixé à 50 % des membres + 1.

~~(8)(7)~~ Le président, le vice-président et le président sortant constituent le comité exécutif du BCAPG.

~~(9)(8)~~ Idéalement, le BCAPG doit être composé comme suit :

#### Manuel des politiques du conseil d'Ingénieurs Canada

- a) Deux tiers de ses membres occupent ou ont occupé un poste au sein du corps professoral d'un établissement d'enseignement supérieur;
- b) Un tiers de ses membres exerce ou a exercé la profession d'ingénieur, comme il est décrit ci-dessous.

~~(10)~~(9) En ce qui concerne la part des membres du BCAPG qui ne proviennent pas du milieu universitaire, il conviendrait de considérer des candidats qui possèdent une ou plusieurs des qualités suivantes :

- a) Expérience en vérification ou en approbation de travaux d'ingénierie préparés par d'autres, à titre d'employé d'un organisme gouvernemental, d'une société d'État ou d'une autorité réglementaire.
- b) Expérience en examen technique de travaux d'ingénierie préparés par d'autres.
- c) Expérience en supervision, mentorat ou formation d'ingénieurs stagiaires ou récemment admis au plein titre.

~~(11)~~(10) Dans la sélection des membres du BCAPG, tous les efforts raisonnables doivent être déployés afin que le BCAPG soit composé d'un groupe diversifié représentatif de la population canadienne conformément à l'engagement d'Ingénieurs Canada au Défi 50-30 du gouvernement fédéral, notamment : ~~Ce faisant, les organismes de réglementation seront encouragés à envisager de nommer des candidats pour faire en sorte que le BCAPG :~~

- a) ~~Qu'il comprenne au moins 30-50 % de femmes ou de personnes non binaires, dans l'objectif à long terme d'atteindre une parité de genres représentative de la population canadienne;~~
- b) ~~Qu'il comprenne 30 % d'autres groupes en quête d'équité, y compris celles et ceux qui s'identifient comme des personnes racisées, noires et/ou personnes de couleur, des personnes handicapées (y compris des handicaps invisibles et épisodiques), des personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQ+ et des Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits). Inclue les points de vue d'ingénieurs autochtones, noirs, de couleur et formés à l'étranger.~~

~~Étant donné la nature interconnectée des catégories composant l'identité telles que le genre, la race et la capacité (ou l'incapacité), il est entendu que ces catégories peuvent se chevaucher. Les organismes de réglementation sont encouragés à suivre les techniques de recrutement les plus récentes sans préjugés et à recruter activement des groupes en quête d'équité.~~

~~(12)~~(11) Le secrétariat du BCAPG, nommé par le chef de la direction, appuie le BCAPG, et ses membres sont des participants sans droit de vote aux réunions du BCAPG et de ses sous-comités.

#### D. Limites des mandats

- (1) Les membres du BCAPG sont nommés pour une période de trois (3) ans. Le mandat d'un membre pourrait, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada, être reconduit pour deux autres périodes de trois ans, pour un total de neuf (9) ans.

**Commented [LE3]:** L'énoncé proposé vise à aligner le BCAPG à l'engagement d'Ingénieurs Canada à l'égard du Défi 50-30 du gouvernement fédéral. L'énoncé proposé est emprunté aux révisions récentes à la politique 4.8 du conseil, Profil de la composition du conseil.

- (2) Les limites susmentionnées ne s'appliquent pas à un membre qui est élu ou confirmé, selon le cas, au poste de vice-président, président ou président sortant avant l'expiration de son second mandat, auquel cas il peut continuer à siéger jusqu'à la fin de son mandat comme président sortant.
- (3) La durée des mandats aux postes de président, vice-président et président sortant du BCAPG est d'un (1) an.

#### *E. Planification*

- (1) Le BCAPG doit préparer un plan de travail et un plan de recrutement et de relève de bénévoles, et mener ses activités en fonction de ces plans.
  - a) Le BCAPG doit produire et tenir à jour un plan de travail comportant la liste des travaux en cours et indiquant les ressources bénévoles nécessaires pour réaliser ce plan.
  - b) Le BCAPG doit tenir à jour un tableau de ses membres indiquant leur poste et la date de leur nomination. Cette information est utilisée pour la préparation d'un plan de recrutement et de relève dans lequel doivent figurer les profils recherchés en vue des nouvelles nominations.
- (2) Les plans doivent être soumis chaque année à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

#### *F. Observateurs présents lors des réunions*

- (1) Le BCAPG doit inviter à ses réunions, à titre d'observateurs, les représentants suivants qui se verront accorder le droit de parole pendant les séances ouvertes :
  - a) Le président ou la présidente de la Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG) ou son mandataire;
  - b) Le président ou la présidente de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) ou son mandataire.
- (2) Le BCAPG peut inviter des observateurs à assister à ses réunions, dont un membre du BCCAG. Les observateurs n'ont pas le droit de vote et se voient seulement accorder un droit de parole, à la discrétion du président de la réunion.

### **6.9.2 Rôle du président du BCAPG**

Le président du BCAPG joue un rôle essentiel au succès d'Ingénieurs Canada. Il est directement redevable au conseil d'Ingénieurs Canada des réalisations du BCAPG.

#### *A. Responsabilités*

- (1) Le président travaille en étroite collaboration avec le secrétariat et les autres membres du personnel d'Ingénieurs Canada, et fournit du leadership au BCAPG pour la prestation de services, de produits et d'outils qui sont utiles aux organismes de réglementation. En plus des responsabilités exigées de tous les présidents dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le président doit également :

- a) Présider le comité exécutif et participer au Sous-comité des candidatures.
- b) Examiner le plan de recrutement et de relève de bénévoles élaboré par le secrétariat.
- c) Examiner le budget (élaboré par le secrétariat) et collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada pour exécuter le plan de travail dans les limites du budget et des ressources approuvés par le conseil.
- d) Collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et le secrétariat pour élaborer des rapports provisoires d'évaluation du rendement et le rapport annuel d'évaluation du rendement à l'intention du conseil d'Ingénieurs Canada et des organismes de réglementation.
- e) Assister aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada.
- f) Contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution du plan stratégique d'Ingénieurs Canada.
- g) Connaître le mandat du BCAPG et soutenir l'exécution de ses activités.
- h) S'assurer que les membres respectent leurs propres règles et celles qui leur sont imposées par le conseil d'Ingénieurs Canada, notamment s'efforcer d'établir un consensus sur les questions et objectifs, tout en maintenant une perspective nationale.

#### *B. Compétences*

Pour s'acquitter de ces responsabilités, le président devrait posséder les compétences, les connaissances et les capacités définies pour tous les présidents de comité dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*. En outre, le président du BCAPG doit avoir une connaissance approfondie de l'agrément et une bonne compréhension de l'application des normes et processus du BCAPG.

### **6.9.3 Procédure de nomination des membres du BCAPG**

#### *A. Conditions générales*

- (1) Le Sous-comité des candidatures s'assure que les organismes de réglementation consultés disposent d'assez de temps pour traiter les demandes de candidats potentiels conformément à leurs politiques et procédures.
- (2) Le Sous-comité des candidatures ne doit pas prendre en considération les candidats qui n'ont pas reçu l'appui de leur organisme de réglementation d'attache ni les recommander au conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Les procédures présentées ci-dessous doivent être suivies dans l'ordre indiqué.
- (4) Toutes les nominations au BCAPG sont assujetties à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

#### *B. Sous-comité des candidatures*

- (1) Le Sous-comité des candidatures est composé du président, du président sortant et de deux administrateurs nommés. Le plus ancien administrateur nommé (celui qui siège depuis le plus longtemps au BCAPG) est le président du Sous-comité des candidatures.
- (2) Les administrateurs nommés ont un droit de vote au Sous-comité des candidatures. Tous les candidats doivent recevoir le soutien majoritaire du Sous-comité des candidatures. En cas d'égalité des voix des membres, la motion est défaite.
- (3) Toute l'information étudiée par le Sous-comité des candidatures doit être gardée confidentielle.

#### *C. Nouvelles nominations et postes vacants*

- (1) Le Sous-comité des candidatures sélectionne, parmi les candidatures soumises par les organismes de réglementation, le candidat qui, selon lui, correspond le mieux au profil recherché.
- (2) Le Sous-comité des candidatures communique avec le candidat pour s'assurer qu'il est disposé à faire partie du BCAPG s'il est nommé par le conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la nomination du candidat intéressé retenu.
- (4) Le Sous-comité des candidatures communique avec les candidats non retenus pour les remercier de leur candidature, leur expliquer le processus de sélection et préciser que leur candidature est conservée et sera considérée si de nouveaux postes se libèrent.
- (5) En plus de ces exigences, le Sous-comité des candidatures doit exécuter les étapes suivantes pour tous les types de candidatures :

##### **a) Membres représentant les régions**

- i. Les organismes de réglementation de chaque région reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation de chaque région sont invités à soumettre jusqu'à trois (3) candidatures qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le souhaitent. Le Sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.

##### **b) Membres hors cadre**

- i. Tous les organismes de réglementation reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation sont invités à soumettre les noms des candidats qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils peuvent soumettre le nombre de noms qu'ils désirent. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le désirent. Le sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.

- iii. Le Sous-comité des candidatures prépare un appel à manifestation d'intérêt qui sera affiché dans le site d'Ingénieurs Canada, publié dans son bulletin et distribué à d'autres parties prenantes concernées, tel que le déterminera le Sous-comité des candidatures. L'appel à manifestation d'intérêt doit contenir le profil souhaité des candidats recherchés.
- iv. Les noms de tous les candidats qualifiés présentés au Sous-comité des candidatures par des groupes et des personnes autres que les organismes de réglementation doivent être transmis aux organismes de réglementation de ces candidats potentiels, qui indiqueront lesquels, parmi les candidats de leur zone de compétence, ils appuient en vue de pourvoir au poste.

#### *D. Postes vacants*

- (1) Si un poste se libère au sein du BCAPG au cours de l'exercice et/ou avant l'expiration d'un mandat, le Sous-comité des candidatures choisit un candidat parmi une liste fournie par les organismes de réglementation et une liste de candidats approuvés par leur organisme de réglementation, listes qui ont été compilées au cours des plus récents cycles de nomination au poste en question.
- (2) S'il n'y a pas de liste de candidats ayant reçu l'appui de leur organisme de réglementation pour pourvoir au poste vacant, le Sous-comité des candidatures suit la procédure établie pour les nouvelles nominations.
- (3) Si un poste devient vacant, le candidat sélectionné pour pourvoir ce poste est nommé pour le mandat initial, qui se termine le 30 juin trois (3) ans ou plus après sa.

#### *E. Reconduction de mandat*

- (1) Lorsqu'il évalue la reconduction du mandat d'un membre, le Sous-comité des candidatures fonde sa décision sur les besoins indiqués dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles, notamment le profil recherché pour le poste et le rendement antérieur du membre.
- (2) Le secrétariat communique avec tous les membres admissibles au renouvellement de leur mandat pour leur demander s'ils souhaitent que leur mandat soit reconduit, s'ils sont choisis. Il explique le processus de reconduction de mandat et précise clairement que leur mandat ne sera pas nécessairement renouvelé, conformément à de nombreux facteurs, tel qu'il est indiqué dans le processus.
- (3) Le secrétariat fait parvenir au Sous-comité des candidatures les noms de tous les membres qui souhaitent se représenter en vue de la reconduction éventuelle de leur mandat.
- (4) Le Sous-comité des candidatures examine le rendement de chacun des membres qui souhaitent se représenter par rapport au profil établi dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles et détermine si la reconduction de leur mandat est justifiée.
- (5) Chaque année, le Sous-comité des candidatures distribue aux organismes de réglementation une liste des membres inscrits dans leur territoire de compétence et la durée de leur mandat en cours. Le Sous-comité indique également si les membres qui arrivent à la fin de leur mandat et qui sont

admissibles au renouvellement désirent effectivement que leur mandat soit reconduit et si le Sous-comité recommande qu'il le soit, selon le rendement de ce membre.

- (6) Dans le cas d'un membre hors cadre, tous les organismes de réglementation où le candidat est inscrit sont invités à confirmer qu'il s'agit d'un membre en règle. Dans le cas d'un membre représentant une région, l'organisme de réglementation de ce membre est invité à confirmer s'il appuie ou non cette reconduction. L'organisme de réglementation n'a pas à justifier sa décision.
- (7) Si l'organisme de réglementation n'appuie pas le renouvellement du mandat, le membre est informé que son mandat se terminera sans reconduction et il est remercié pour ses années de service.
- (8) Si l'organisme de réglementation appuie le renouvellement **du mandat d'un membre de sa région**, le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la reconduction du mandat du candidat.

**Commented [LE4]:** Cet ajout vise à préciser que seuls les membres des régions ont besoin de l'appui des organismes de réglementation concernés. Tel qu'indiqué au point (6), pour les membres hors cadre, les organismes de réglementation doivent confirmer seulement qu'il s'agit d'un membre en règle.

#### 6.9.4 Procédure de nomination au comité exécutif du BCAPG

- (1) Le conseil d'Ingénieurs Canada doit approuver toutes les nominations au comité exécutif du BCAPG.
- (2) À la fin de leurs mandats, le vice-président devient président, et le président devient président sortant, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

##### A. Mise en candidature

- (1) Le Sous-comité des candidatures est responsable d'organiser le processus de mise en candidature et d'élections au poste de vice-président.
- (2) Le sous-comité des candidatures doit, dans la mesure du possible, retenir plusieurs candidats au poste de vice-président.
- (3) Le président du Sous-comité des candidatures invite tous les membres éligibles du BCAPG à déclarer leur intention de présenter leur candidature au poste de vice-président au moins deux mois avant la date des élections.
- (4) Les membres qui souhaitent se présenter aux élections doivent signifier leur intérêt et fournir l'appui de leur organisme d'attache par écrit au Sous-comité des candidatures au moins un (1) mois avant la date des élections.
- (5) Si aucune déclaration d'intérêt n'est reçue, le Sous-comité des candidatures détermine une façon de pourvoir aux vacances.
- (6) Les noms de tous les candidats au poste de vice-président sont distribués aux membres du BCAPG au moins deux (2) semaines avant la date des élections.

## B. Élections

- (1) Le vice-président est élu à scrutin secret par les membres du BCAPG qui ont le droit de vote. Le vote peut se tenir en personne ou au moyen de bulletins de vote électroniques.
- (2) Chaque membre présent dispose d'une voix. Les votes par procuration ne sont pas autorisés.
- (3) Les bulletins de vote annulés sont jetés, et les bulletins déposés après la clôture de l'élection ne sont pas comptés.
- (4) Le secrétaire du BCAPG et l'observateur du BCCAG présent à la réunion (ou toute autre partie neutre convenue par le Sous-comité des candidatures) assument la fonction de scrutateurs.
- (5) S'il n'y a qu'un seul candidat au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote. Les membres du BCAPG votent et indiquent s'ils appuient ou non le candidat, en inscrivant « oui » ou « non ».
  - a) Si le « oui » recueille la majorité des suffrages exprimés, le candidat est déclaré élu.
  - b) En cas d'égalité, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'elle contient.
  - c) Si le « non » recueille la majorité des suffrages exprimés, le Sous-comité des candidatures lance un autre appel de candidatures et de nouvelles élections seront tenues. Le candidat rejeté n'est pas éligible à ces nouvelles élections.
  - d) S'il n'y a aucun autre candidat intéressé, la question est renvoyée au conseil d'Ingénieurs Canada, qui a le pouvoir de nommer quelqu'un ou de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour dénouer l'impasse.
- (6) S'il y a deux candidats au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote pour l'un des candidats.
  - a) Le candidat qui recueille la majorité des suffrages exprimés est déclaré élu.
  - b) En cas d'égalité des voix, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'il contient.
- (7) S'il y a trois candidats ou plus au poste de vice-président, les membres déposent un bulletin de vote comportant une liste de candidats à classer (également appelé bulletin de vote préférentiel), en classant chaque candidat figurant sur le bulletin dans l'ordre indiqué par les scrutateurs. Les bulletins seront considérés comme nuls et rejetés si les candidats n'y sont pas tous classés, si les candidats n'y sont pas classés dans l'ordre séquentiel indiqué ou si on y trouve des classements en double. Le plus ancien administrateur nommé et le président sortant du BCAPG remplissent chacun un second bulletin de vote préférentiel qu'ils placent dans des enveloppes cachetées; ces bulletins ne sont examinés et comptés qu'au besoin, tel qu'indiqué ci-dessous.

- a) Le candidat qui recueille la majorité (50 % + 1) des premiers bulletins de vote préférentiels est déclaré élu.
  - b) Si aucun candidat ne recueille la majorité des premiers votes préférentiels, celui qui a recueilli le plus petit nombre de voix lors de n'importe quel tour de scrutin est éliminé des tours de scrutin suivants et tous les votes en faveur de ce candidat sont attribués au candidat restant le mieux classé. Ce processus est répété jusqu'à ce qu'un candidat recueille la majorité des voix. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, les scrutateurs ouvrent d'abord l'enveloppe cachetée du président sortant et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote du président sortant. Si l'égalité persiste (par exemple, en cas de bulletin de vote annulé), les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote de l'administrateur. Si l'égalité persiste toujours, les scrutateurs déterminent le gagnant par tirage au sort.
  - c) Si, lors d'un tour de scrutin, il y a égalité des voix entre deux ou plusieurs candidats ayant recueilli le plus petit nombre de voix, les scrutateurs commencent par ouvrir l'enveloppe cachetée du président sortant et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat (par exemple, en cas d'un bulletin de vote annulé), les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat, les scrutateurs déterminent par tirage au sort lequel des candidats *ex aequo* est éliminé.
- (8) Les scrutateurs donnent le nom du candidat ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au président du Comité des candidatures. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
  - (9) Le président du Comité des candidatures annonce ensuite le candidat vainqueur.
  - (10) Une fois les élections terminées, le président du Comité des candidatures demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote déposés en personne. Cela pourrait ne pas être nécessaire si des bulletins de vote électroniques sont utilisés.

### 6.9.5 Administrateurs nommés par Ingénieurs Canada au BCAPG

Le conseil d'Ingénieurs Canada nomme au BCAPG deux administrateurs qui agiront à titre d'« administrateurs nommés ». Les administrateurs nommés remplissent un mandat de deux ans et sont nommés en alternance tous les deux ans pour assurer la continuité.

#### A. Responsabilités des administrateurs nommés

- (1) Les administrateurs nommés sont les représentants du conseil d'Ingénieurs Canada au BCAPG. Ils jouent un rôle clé en aidant le conseil d'Ingénieurs Canada à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent de :

« se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil »

« fournir une orientation stratégique continue et appropriée »

- (2) Les administrateurs nommés doivent assister à toutes les réunions du BCAPG.
- (3) Les administrateurs nommés doivent fournir au BCAPG des conseils et des orientations en ce qui a trait au plan stratégique ainsi qu'aux politiques et orientations du conseil d'Ingénieurs Canada.
- (4) Les administrateurs nommés doivent fournir au conseil d'Ingénieurs Canada des conseils et des orientations en ce qui a trait aux activités du BCAPG et au rendement de son président.
- (5) Le plus ancien administrateur nommé exerce la fonction de président du Sous-comité des candidatures.
- (6) Le plus ancien administrateur nommé doit aussi assister aux réunions du Comité des politiques et des procédures à titre d'observateur.

*B. Pouvoirs des administrateurs nommés*

- (1) Les administrateurs nommés ont le droit de vote au BCAPG et à tout sous-comité dont ils font partie.
- (2) Les administrateurs nommés par Ingénieurs Canada peuvent assister, en tant qu'observateurs, aux réunions des sous-comités du BCAPG.

*C. Restrictions de pouvoirs des administrateurs nommés*

Le président du BCAPG relève de l'ensemble du conseil. Les administrateurs nommés n'ont pas le pouvoir de diriger le BCAPG.

## 6 Comités et groupes de travail du conseil d'Ingénieurs Canada

### 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)

**Commented [LE1]:** Les révisions proposées ici font écho à celles proposées à la politique 6.9 du conseil, BCAPG.

Date d'adoption : 9 avril 2018 (motion 5693)

Périodicité de révision : annuelle

Date de la dernière modification : 26 mai 2023 (motion 2023-05-12D)

Date de la dernière révision : 26 mai 2023

#### 6.10.1 Mandat

Le Bureau des conditions d'admission accroît l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions liées aux conditions d'admission et à l'exercice du génie.

##### A. But/Produits

- (1) Le BCCAG fournit aux organismes de réglementation, par l'intermédiaire du conseil d'Ingénieurs Canada, des services et des outils qui permettent l'évaluation des qualifications en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada.
- (2) Il produit des recherches, des guides et des documents, et fournit des orientations sur les sujets suivants :
  - a) Admission
  - b) Reconnaissance des titres de compétences étrangers
  - c) Examen sur l'exercice de la profession
  - d) Ingénieurs stagiaires/juniors
  - e) Maintien de la compétence et développement professionnel continu
  - f) Exercice de la profession
  - g) Développement durable et environnement
  - h) Code de déontologie
  - i) Autres questions d'importance nationale signalées par les organismes de réglementation

Tous ces produits sont élaborés en coopération avec les organismes de réglementation conformément à la politique 9.2, *Guides du Bureau des conditions d'admission*.

- (3) Le BCCAG maintient un programme d'examens pour les candidats diplômés d'un programme autre qu'un programme agréé ou reconnu par le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG). Les programmes reconnus par le BCAPG sont des programmes offerts à l'étranger que le BCAPG a évalués et jugés substantiellement équivalents.

#### B. Pouvoirs

- (1) Les pouvoirs qui sont conférés au BCCAG lui permettent d'assister le conseil dans son travail. En plus des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le BCCAG peut :
- Créer des comités ou des groupes de travail pour l'aider à accomplir son travail.
  - Traiter directement avec des organisations et des personnes.
  - Approuver les programmes d'examens.
  - Maintenir des procédures internes pour des activités comme l'élaboration et la tenue à jour de documents, les communications, les consultations, etc.
- (2) Le BCCAG n'a pas le pouvoir :
- De modifier les politiques du conseil.
  - De conclure des accords financiers.
  - De dépenser ni d'engager d'autres fonds de l'organisme, à moins que ces fonds aient été expressément affectés par le conseil.

#### C. Composition

- (1) Le BCCAG se compose d'un président, d'un vice-président et d'un président sortant, et doit comprendre un membre de chacune des régions suivantes :
- Colombie-Britannique
  - Alberta
  - Saskatchewan ou Manitoba
  - Ontario
  - Québec
  - Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse ou Nouveau-Brunswick

~~(2)~~ Le BCCAG ~~et~~ devrait également comprendre un membre provenant :

~~(3)~~ (2) \_\_\_\_\_ du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, ou du Nunavut.

~~(4)~~ (3) Le BCCAG comprend également des membres hors cadre. Le nombre total de membres est basé sur la charge de travail prévue.

~~(5)~~ (4) Deux administrateurs du conseil d'Ingénieurs Canada doivent être nommés au BCCAG par le conseil.

**Commented [LE2]:** Modification visant à mieux clarifier le sens.

~~(6)~~(5) Les membres doivent tous être des ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice au Canada.

~~(7)~~(6) Le quorum est fixé à 50 % des membres + 1.

~~(8)~~(7) Le président, le vice-président, le président sortant forment le comité exécutif du BCCAG.

~~(9)~~(8) Idéalement, le BCCAG doit être composé comme suit :

- a) Un tiers de ses membres occupe ou a occupé un poste au sein du corps professoral d'un établissement d'enseignement supérieur;
- b) Deux tiers de ses membres exercent ou ont exercé la profession d'ingénieur, comme il est décrit ci-dessous.

~~(10)~~(9) En ce qui concerne la part des membres du BCCAG qui ne proviennent pas du milieu universitaire, il conviendrait de considérer des candidats qui possèdent une ou plusieurs des qualités suivantes :

- a) Expérience en examen technique de travaux d'ingénierie préparés par d'autres.
- b) Expérience en embauche, supervision, mentorat ou formation d'ingénieurs stagiaires ou récemment admis au plein titre.
- c) Expérience en vérification ou en approbation de travaux d'ingénierie préparés par d'autres, à titre d'employé d'un organisme gouvernemental, d'une société d'État ou d'une autorité réglementaire.

~~(11)~~(10) Lors de la sélection des membres du BCCAG, on doit étudier la possibilité de nommer des personnes qui sont ou ont été membres d'un comité d'examineurs (ou de son équivalent) et on s'efforce d'obtenir une représentation provenant de diverses disciplines du génie.

~~(11)~~ Dans la sélection des membres du BCCAG, tous les efforts raisonnables doivent être déployés afin que le BCCAG soit composé d'un groupe diversifié représentatif de la population canadienne et conformément à l'engagement d'Ingénieurs Canada au Défi 50-30 du gouvernement fédéral, notamment :

~~(12)~~ Qu'il - Ce faisant, les organismes de réglementation seront encouragés à envisager de nommer des candidats pour faire en sorte que le BCCAG :

~~a) -~~ Comprenne 50 % de femmes ou de personnes non binaires au moins 30 % de femmes, dans l'objectif à long terme d'atteindre une parité de genres représentative de la population canadienne;

~~a) -~~

~~b) -~~ Qu'il comprenne 30 % d'autres groupes en quête d'équité, y compris celles et ceux qui s'identifient comme des personnes racisées, noires et/ou personnes de couleur, des personnes handicapées (y compris des handicaps invisibles et épisodiques), des personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQ+ et des Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) mette les points de vue d'ingénieurs autochtones, noirs, de couleur et formés à l'étranger.

**Commented [LE3]:** Le BCCAG recherche des façons de s'aligner sur l'engagement du conseil au Défi 50-30 et a demandé une mise à jour de cette section de la politique en conséquence. Ce libellé est utilisé régulièrement lorsqu'on sollicite les organismes de réglementation et lors des appels ouverts de candidatures pour des postes de membres hors cadre.

L'énoncé des révisions proposées est emprunté aux révisions récentes à la politique 4.8 du conseil, *Profil de la composition du conseil*.

Étant donné la nature interconnectée des catégories composant l'identité telles que le genre, la race et la capacité (ou l'incapacité), il est entendu que ces catégories peuvent se chevaucher. Les organismes de réglementation sont encouragés à suivre les techniques de recrutement les plus récentes sans préjugés et à recruter activement des groupes en quête d'équité.

~~(13)~~(12) \_\_\_\_\_ Le BCCAG peut inviter des observateurs à assister à ses réunions, dont un membre du BCAPG. Les observateurs n'ont pas le droit de vote.

~~(14)~~(13) \_\_\_\_\_ Le secrétariat du BCCAG, nommé par le chef de la direction, appuie le BCCAG et ses membres sont des participants sans droit de vote aux réunions du BCCAG et à celles de ses sous-comités.

#### *D. Limites des mandats*

- (1) Les membres du BCCAG sont nommés pour une période de trois (3) ans. Le mandat d'un membre pourrait, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada, être reconduit pour une autre période de trois ans, pour un total de six (6) ans.
- (2) Les limites susmentionnées ne s'appliquent pas à un membre qui est élu ou confirmé, selon le cas, au poste de vice-président, président ou président sortant avant l'expiration de son second mandat, auquel cas il peut continuer à siéger jusqu'à la fin de son mandat comme président sortant.
- (3) Le conseil d'Ingénieurs Canada peut aussi, dans des circonstances exceptionnelles, proroger la nomination d'autres membres du BCCAG au-delà de la limite de six ans, jusqu'à un maximum de neuf (9) ans au BCCAG. Pour que cette prorogation soit étudiée, il faut fournir au conseil d'Ingénieurs Canada les motifs à l'appui.
- (4) La durée des mandats aux postes de vice-président, président et président sortant du BCCAG est de deux (2) ans.

#### *E. Planification*

- (1) Le BCCAG doit préparer un plan de travail et un plan de recrutement et de relève de bénévoles, et mener ses activités en fonction de ces plans.
  - a) Le BCCAG doit produire et tenir à jour un plan de travail comportant la liste des travaux en cours et indiquant les ressources bénévoles nécessaires pour réaliser ce plan.
  - b) Le BCCAG doit tenir à jour un tableau de ses membres indiquant leur poste et la date de leur nomination. Cette information est utilisée pour la préparation d'un plan de recrutement et de relève dans lequel doivent figurer les profils recherchés en vue des nouvelles nominations.
- (2) Les plans doivent être soumis chaque année à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

## 6.10.2 Rôle du président du BCCAG

Le président du BCCAG joue un rôle essentiel au succès d'Ingénieurs Canada. Il est directement redevable au conseil d'Ingénieurs Canada des réalisations du BCCAG.

### A. Responsabilités

- (1) Le président travaille en étroite collaboration avec le secrétariat et les autres membres du personnel d'Ingénieurs Canada, et fournit du leadership au BCCAG pour la prestation de services, de produits et d'outils qui sont utiles aux organismes de réglementation du génie. En plus des responsabilités exigées de tous les présidents dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le président doit également :
  - a) Présider le comité exécutif et participer au Sous-comité des candidatures.
  - b) Examiner le plan de recrutement et de relève de bénévoles élaboré par le secrétariat.
  - c) Examiner le budget (élaboré par le secrétariat) et collaborer avec le chef de la direction d'ingénieurs Canada pour exécuter le plan de travail dans les limites du budget et des ressources approuvés par le conseil.
  - d) Collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et le secrétariat pour élaborer des rapports provisoires d'évaluation du rendement et le rapport annuel d'évaluation du rendement à l'intention du conseil d'Ingénieurs Canada et des organismes de réglementation.
  - e) Assister aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada.
  - f) Contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution du plan stratégique d'Ingénieurs Canada.
  - g) Connaître le mandat du BCCAG et soutenir l'exécution de ses activités.
  - h) S'assurer que les membres respectent leurs propres règles et celles qui leur sont imposées par le conseil d'Ingénieurs Canada, notamment s'efforcer d'établir un consensus sur les questions et objectifs, tout en maintenant une perspective nationale.

### B. Compétences

Pour s'acquitter de ces responsabilités, le président devrait posséder les compétences, les connaissances et les capacités définies pour tous les présidents de comité dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*. En outre, le président du BCCAG doit avoir une connaissance approfondie de la réglementation et de l'exercice du génie et une bonne compréhension de l'application des processus du BCCAG.

### 6.10.3 Procédure de nomination des membres du BCCAG

#### A. Conditions générales

- (1) Le Sous-comité des candidatures s'assure que les organismes de réglementation consultés disposent d'assez de temps pour traiter les demandes de candidats potentiels conformément à leurs politiques et procédures.
- (2) Le Sous-comité des candidatures ne doit pas prendre en considération les candidats qui n'ont pas reçu l'appui de leur organisme de réglementation d'attache ni les recommander au conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Les procédures présentées ci-dessous doivent être suivies dans l'ordre indiqué.
- (4) Toutes les nominations au BCCAG sont assujetties à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

#### B. Sous-comité des candidatures

- (1) Le Sous-comité des candidatures est composé du président, du président sortant et de deux administrateurs nommés. Le plus ancien administrateur nommé (celui qui siège depuis le plus longtemps au BCCAG) est le président du Sous-comité des candidatures.
- (2) Les administrateurs nommés ont un droit de vote au Sous-comité des candidatures. Tous les candidats doivent recevoir le soutien majoritaire du Sous-comité des candidatures. En cas d'égalité des voix des membres, la motion est défaite.
- (3) Toute l'information étudiée par le Sous-comité des candidatures doit être gardée confidentielle.

#### C. Nouvelles nominations et postes vacants

- (1) Le Sous-comité des candidatures sélectionne, parmi les candidatures soumises par les organismes de réglementation, le candidat qui, selon lui, correspond le mieux au profil recherché.
- (2) Le Sous-comité des candidatures communique avec le candidat pour s'assurer qu'il est disposé à faire partie du BCCAG s'il est nommé par le conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la nomination du candidat intéressé retenu.
- (4) Le Sous-comité des candidatures communique avec les candidats non retenus pour les remercier de leur candidature, leur expliquer le processus de sélection et préciser que leur candidature est conservée et sera considérée si de nouveaux postes se libèrent.
- (5) En plus de ces exigences, le Sous-comité des candidatures doit exécuter les étapes suivantes pour tous les types de candidatures :

#### a) Membres représentant les régions

- i. Les organismes de réglementation de chaque région reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation de chaque région sont invités à soumettre jusqu'à trois (3) candidatures qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le souhaitent. Le Sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.

**b) Membres hors cadre**

- i. Tous les organismes de réglementation reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation sont invités à soumettre les noms des candidats qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils peuvent soumettre le nombre de noms qu'ils désirent. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le désirent. Le sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.
- iii. Le Sous-comité des candidatures prépare un appel à manifestation d'intérêt qui sera affiché dans le site d'Ingénieurs Canada, publié dans son bulletin et distribué à d'autres parties prenantes concernées, tel que le déterminera le Sous-comité des candidatures. L'appel à manifestation d'intérêt doit contenir le profil souhaité des candidats recherchés.
- iv. Les noms de tous les candidats qualifiés présentés au Sous-comité des candidatures par des groupes et des personnes autres que les organismes de réglementation doivent être transmis aux organismes de réglementation de ces candidats potentiels, qui indiqueront lesquels, parmi les candidats de leur zone de compétence, ils appuient en vue de pourvoir au poste.

*D. Postes vacants*

- (1) Si un poste se libère au sein du BCCAG au cours de l'exercice et/ou avant l'expiration d'un mandat, le Sous-comité des candidatures choisit un candidat parmi une liste fournie par les organismes de réglementation et une liste de candidats approuvés par leur organisme de réglementation, listes qui ont été compilées au cours des plus récents cycles de nomination au poste en question.
- (2) S'il n'y a pas de liste de candidats ayant reçu l'appui de leur organisme de réglementation pour pourvoir au poste vacant, le Sous-comité des candidatures suit la procédure établie pour les nouvelles nominations.
- (3) Si un poste devient vacant, le candidat sélectionné pour pourvoir ce poste est nommé pour le mandat initial, qui se termine le 30 juin trois (3) ans ou plus après sa nomination.

#### E. Reconduction de mandat

- (1) Lorsqu'il évalue la reconduction du mandat d'un membre, le Sous-comité des candidatures fonde sa décision sur les besoins indiqués dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles, notamment le profil recherché pour le poste et le rendement antérieur du membre.
- (2) Le secrétariat communique avec tous les membres admissibles au renouvellement de leur mandat pour leur demander s'ils souhaitent que leur mandat soit reconduit, s'ils sont choisis. Il explique le processus de reconduction de mandat et précise clairement que leur mandat ne sera pas nécessairement renouvelé, conformément à de nombreux facteurs, tel qu'il est indiqué dans le processus.
- (3) Le secrétariat fait parvenir au Sous-comité des candidatures les noms de tous les membres qui souhaitent se représenter en vue de la reconduction éventuelle de leur mandat.
- (4) Le Sous-comité des candidatures examine le rendement de chacun des membres qui souhaitent se représenter par rapport au profil établi dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles et détermine si la reconduction de leur mandat est justifiée.
- (5) Chaque année, le Sous-comité des candidatures distribue aux organismes de réglementation une liste des membres inscrits dans leur territoire de compétence et la durée de leur mandat en cours. Le Sous-comité indique également si les membres qui arrivent à la fin de leur mandat et qui sont admissibles au renouvellement désirent effectivement que leur mandat soit reconduit et si le Sous-comité recommande qu'il le soit, selon le rendement de ce membre.
- (6) Dans le cas d'un membre hors cadre, tous les organismes de réglementation où le candidat est inscrit sont invités à confirmer qu'il s'agit d'un membre en règle. Dans le cas d'un membre représentant une région, l'organisme de réglementation de ce membre est invité à confirmer s'il appuie ou non cette reconduction. L'organisme de réglementation n'a pas à justifier sa décision.
- (7) Si l'organisme de réglementation n'appuie pas le renouvellement du mandat, le membre est informé que son mandat se terminera sans reconduction et il est remercié pour ses années de service.
- (8) Si l'organisme de réglementation appuie le renouvellement **du mandat d'un membre de sa région**, le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la reconduction du mandat du candidat.

#### 6.10.4 Procédure de nomination au comité exécutif du BCCAG

- (1) Le conseil d'Ingénieurs Canada doit approuver toutes les nominations au comité exécutif du BCCAG.
- (2) À la fin de leurs mandats, le vice-président devient et président devient président sortant, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

**Commented [LE4]:** Cet ajout vise à préciser que seuls les membres des régions ont besoin de l'appui des organismes de réglementation concernés. Tel qu'indiqué au point (6), pour les membres hors cadre, les organismes de réglementation doivent confirmer seulement qu'il s'agit d'un membre en règle.  
Le secrétariat a souligné que l'an dernier, l'énoncé de la politique prêtait quelque peu à confusion. Nous espérons que cette révision mineure offrira la précision nécessaire.

#### *A. Mise en candidature*

- (1) Le Sous-comité des candidatures est responsable d'organiser le processus de mise en candidature et d'élections au poste de vice-président.
- (2) Le Sous-comité des candidatures doit, dans la mesure du possible, retenir plusieurs candidats au poste de vice-président.
- (3) Le président du Sous-comité des candidatures invite tous les membres éligibles du BCCAG à déclarer leur intention de présenter leur candidature au poste de vice-président au moins deux mois avant la date des élections.
- (4) Les membres qui souhaitent se présenter aux élections doivent confirmer leur intérêt et fournir l'appui de leur organisme d'attache par écrit au Sous-comité des candidatures au moins un (1) mois avant la date des élections.
- (5) Si aucune déclaration d'intérêt n'est reçue, le Sous-comité des candidatures détermine une façon de pourvoir aux vacances.
- (6) Les noms de tous les candidats au poste de vice-président sont distribués aux membres du BCCAG au moins deux (2) semaines avant la date des élections.

#### *B. Élections*

- (1) Le vice-président est élu à scrutin secret par les membres du BCCAG qui ont le droit de vote. Le vote peut se tenir en personne ou au moyen de bulletins de vote électroniques.
- (2) Chaque membre présent dispose d'une voix. Les votes par procuration ne sont pas autorisés.
- (3) Les bulletins de vote annulés sont jetés, et les bulletins déposés après la clôture de l'élection ne sont pas comptés.
- (4) Le secrétaire du BCCAG et l'observateur du BCAPG présent à la réunion (ou toute autre partie neutre convenue par le Sous-comité des candidatures) assument la fonction de scrutateurs.
- (5) S'il n'y a qu'un seul candidat au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote. Les membres du BCCAG votent et indiquent s'ils appuient ou non le candidat, en inscrivant « oui » ou « non ».
  - a) Si le « oui » recueille la majorité des suffrages exprimés, le candidat est déclaré élu.
  - b) En cas d'égalité, les scrutateurs utilisent le second vote du président sortant.
  - c) Si le « non » recueille la majorité des suffrages exprimés, le Sous-comité des candidatures lance un autre appel de candidatures et de nouvelles élections seront tenues. Le candidat rejeté n'est pas éligible à ces nouvelles élections.

- d) S'il n'y a aucun autre candidat intéressé, la question est renvoyée au conseil d'Ingénieurs Canada, qui aura le pouvoir de nommer quelqu'un ou de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour dénouer l'impasse.
- (6) S'il y a deux candidats au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote pour l'un des candidats.
- a) Le candidat qui recueille la majorité des suffrages exprimés est déclaré élu.
  - b) En cas d'égalité des voix, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'il contient.
- (7) S'il y a trois candidats ou plus au poste de vice-président, les membres déposent un bulletin de vote comportant une liste de candidats à classer (également appelé bulletin de vote préférentiel), en classant chaque candidat figurant sur le bulletin dans l'ordre indiqué par les scrutateurs. Les bulletins seront considérés comme nuls et rejetés si les candidats n'y sont pas tous classés, si les candidats ne sont pas classés dans l'ordre séquentiel indiqué ou si on y trouve des classements en double. Le plus ancien administrateur nommé et le président sortant du BCCAG remplissent chacun un second bulletin de vote préférentiel qu'ils placent dans des enveloppes cachetées; ces bulletins ne sont examinés et comptés qu'au besoin, tel qu'indiqué ci-dessous.
- a) Le candidat qui recueille la majorité (50 % + 1) des premiers bulletins de vote préférentiels est déclaré élu.
  - b) Si aucun candidat ne recueille la majorité des premiers votes préférentiels, celui qui a recueilli le plus petit nombre de voix lors de n'importe quel tour de scrutin est éliminé des tours de scrutin suivants et tous les votes en faveur de ce candidat sont attribués au candidat restant qui est le mieux classé. Ce processus est répété jusqu'à ce qu'un candidat recueille la majorité des voix. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, les scrutateurs ouvrent d'abord l'enveloppe cachetée du président sortant et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote du président sortant. Si l'égalité persiste (par exemple, en cas de bulletin de vote annulé), les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote de l'administrateur. Si l'égalité persiste toujours, les scrutateurs déterminent le gagnant par tirage au sort.
  - c) Si, lors d'un tour de scrutin, il y a égalité des voix entre deux ou plusieurs candidats ayant recueilli le plus petit nombre de voix, les scrutateurs commencent par ouvrir l'enveloppe cachetée du président sortant et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat (par exemple, en cas d'un bulletin de vote annulé) les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat, les scrutateurs déterminent par tirage au sort lequel des candidats *ex aequo* est éliminé.

- (8) Les scrutateurs donnent le nom du candidat ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au président du Comité des candidatures. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
- (9) Le président du Comité des candidatures annonce ensuite le candidat vainqueur.
- (10) Une fois les élections terminées, le président du Comité des candidatures demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote déposés en personne. Cela pourrait ne pas être nécessaire si des bulletins de vote électroniques sont utilisés.

### 6.10.5 Administrateurs nommés par Ingénieurs Canada au BCCAG

Le conseil d'Ingénieurs Canada nomme au BCCAG deux administrateurs qui agiront à titre d'« administrateurs nommés ». Les administrateurs nommés remplissent un mandat de deux ans et sont nommés en alternance tous les deux ans pour assurer la continuité.

#### *A. Responsabilités des administrateurs nommés*

- (1) Les administrateurs nommés sont les représentants du conseil d'Ingénieurs Canada au BCCAG, dont ils sont membres à part entière. Ils jouent un rôle clé en aidant le conseil d'Ingénieurs Canada à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent de :
  - « se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil »
  - « fournir une orientation stratégique continue et appropriée »
- (2) Les administrateurs nommés doivent assister à toutes les réunions du BCCAG.
- (3) Les administrateurs nommés doivent fournir au BCCAG des conseils et des orientations en ce qui a trait au plan stratégique ainsi qu'aux politiques et orientations du conseil d'Ingénieurs Canada.
- (4) Les administrateurs nommés doivent fournir au conseil d'Ingénieurs Canada des conseils et des orientations en ce qui a trait aux activités du BCCAG et au rendement de son président.
- (5) Le plus ancien administrateur nommé exerce la fonction de président du Sous-comité des candidatures.

#### *B. Pouvoirs des administrateurs nommés*

- (1) Les administrateurs nommés ont le droit de vote au BCCAG et à tout sous-comité dont ils font partie.
- (2) Les administrateurs nommés par Ingénieurs Canada peuvent assister, en tant qu'observateurs, aux réunions des sous-comités du BCCAG.

#### *C. Restrictions de pouvoirs des administrateurs nommés*

Le président du BCCAG relève de l'ensemble du conseil. Les administrateurs nommés n'ont pas le pouvoir de diriger le BCCAG.

## 7 Politiques du conseil

### 7.3 Liens du conseil avec Doyennes et doyens d'ingénierie Canada

Date d'adoption : 1<sup>er</sup> mars 2019 (motion 5736)

Périodicité de révision :

~~bisannuelle~~ ~~Triennale~~

Date de la dernière modification : 27 mai 2022 (Motion 2022-05-4D)

Date de la dernière révision : 27 mai 2022

**Commented [LET1]:** La prolongation proposée de la périodicité de révision s'aligne sur les modifications récentes de la périodicité de révision d'autres politiques du conseil

- (1) Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC), ~~qui~~ regroupe des doyens et doyennes de programmes de génie de premier cycle agrées, Ingénieurs Canada reconnaît que DDIC inscrit son action dans une démarche d'amélioration continue de la formation et de la recherche en génie qui encouragent l'innovation et le leadership chez les diplômés en génie canadiens.
- (2) DDIC représente les programmes de génie qui préparent les étudiants à l'exercice professionnel et influencent la recherche et l'innovation au Canada. En conséquence :
  - a) Le conseil entretient des liens avec les membres de DDIC afin d'obtenir leur avis sur les enjeux nationaux d'intérêt commun qui concordent avec les objets d'Ingénieurs Canada.
    - i. Un représentant de DDIC, en règle générale le président ou son mandataire, est invité à assister aux réunions de printemps d'Ingénieurs Canada (assemblée annuelle des membres et réunion du conseil) et à présenter au conseil, à titre d'information, un rapport sur ses activités. Les frais de déplacement de ce représentant sont assumés par Ingénieurs Canada.
  - b) DDIC est une partie prenante importante de l'agrément. Le Bureau d'agrément est tenu de maintenir des liens avec DDIC et, à cet égard, il doit :
    - i. Inviter le président ou la présidente de DDIC ou son mandataire à observer les réunions du Bureau d'agrément et demander au président ou à la présidente ou à son mandataire de présenter au Bureau d'agrément, à titre d'information, un rapport sur ses activités. Cet observateur se verra accorder le droit de prendre la parole pendant la séance ouverte de la réunion;
    - ii. Assister, sur invitation, aux réunions semestrielles de DDIC;
    - iii. Rencontrer le Comité de liaison des doyens au moins deux fois par année, normalement par l'intermédiaire du Comité des politiques et des procédures du Bureau d'agrément;
    - iv. Établir au besoin des groupes de travail chargés de se pencher sur les questions soulevées lors des réunions conjointes du Comité de liaison des doyens et du Comité des politiques et des procédures.
    - v. Inviter DDIC à observer les réunions ouvertes et à participer aux ateliers du Bureau d'agrément;
    - vi. Solliciter les commentaires de DDIC sur le processus d'agrément au moyen de sondages post-visites et dans le cadre du processus d'amélioration continue du Bureau d'agrément.
  - c) Étant donné que DDIC est partie prenante et bénéficiaire de certains programmes et services d'Ingénieurs Canada, le chef de la direction est tenu de maintenir des liens avec ses membres et, à cet égard, il doit :

**Commented [LET2]:** L'ajout de cet énoncé a été proposé afin de mieux exprimer le fait qu'Ingénieurs Canada n'établit pas le mandat de DDIC, mais le reconnaît simplement.



- i. Fournir un soutien administratif, notamment en ce qui concerne les réunions et les finances du groupe;
- ii. Participer, sur invitation, aux réunions semestrielles du groupe;
- iii. Collaborer avec le groupe pour faire en sorte que ses points de vue soient pris en compte dans la prestation des programmes et services qui le touchent.

## 7 Politiques du conseil

### 7.11 Consultation

Date d'adoption : 9 décembre 2019 (motion 5808)

Périodicité de révision : Triennale

Date de la dernière modification : 12 décembre 2022 (motion 2022-12-4D)

Date de la dernière révision : 12 décembre 2022

~~(1) Selon la politique 4.1, Responsabilités du conseil, le conseil doit « mettre en place un processus favorisant l'engagement des organismes de réglementation au moyen de communications régulières qui facilitent la participation, l'évaluation et la rétroaction ». Ingénieurs Canada est plus efficace dans l'accomplissement la réalisation de sa vision, de sa mission et de ses objectifs fondamentaux lorsqu'il : lorsque les décideurs des organismes de réglementation sont bien informés, consultés et régulièrement tenus au courant des activités et des enjeux d'Ingénieurs Canada. Pour ce faire, chaque membre du conseil doit assurer la participation de son organisme de réglementation (conformément à la politique 4.2, Responsabilités des administrateurs) et le conseil doit consulter officiellement les organismes de réglementation. Cette politique fournit une orientation sur le processus de consultation utilisé par Ingénieurs Canada :~~

- a) ~~s'engage auprès des organismes de réglementation et de l'ensemble de la communauté des ingénieurs et apprend d'eux, et~~
- b) ~~informe les décideurs des organismes de réglementation des activités et des enjeux d'Ingénieurs Canada et les tient régulièrement au courant.~~

~~(1)~~

~~(2) L'En outre, a présente politique énonce les normes et les attentes relatives aux consultations avec les personnes qui ont un intérêt direct dans les travaux d'Ingénieurs Canada. Cette politique est conforme aux attentes énoncées dans la politique 4.1 du conseil Responsabilités du conseil, et reconnaît les obligations de l'organisme envers ses membres, les organismes de réglementation du génie sans limiter la portée de ce qui précède.~~

~~(3) Grâce aux consultations, le conseil d'Ingénieurs Canada recueille les points de vue et commentaires des organismes de réglementation ainsi que des personnes, des groupes ou des organismes qui peuvent influencer sur une décision, une activité ou le résultat d'une initiative d'Ingénieurs Canada, ou qui peuvent être touchés ou se percevoir comme étant touchés par cette décision, cette activité ou ce résultat. Cette rétroaction aide à orienter la prise de décision du conseil.~~

~~(4) Ingénieurs Canada s'efforcera de communiquer les résultats des consultations aux personnes consultées.~~

~~(2)~~

~~(5) Ingénieurs Canada doit consulter a les principales parties prenantes intéressées lorsqu'il élaborera de nouveaux programmes, produits ou services ou apportera des modifications importantes aux programmes, produits ou services existants.~~

**Commented [MC1]:** Le groupe des chefs de la direction n'est pas favorable pour le moment à l'annulation de cette politique, qui est considérée comme un « élément fondamental de l'engagement et de la consultation ». Le groupe a plutôt proposé de mettre à jour la politique « pour refléter les pratiques actuelles ou les meilleures pratiques en la matière et de la rédiger d'une manière qui offre au personnel une plus grande flexibilité ». Ainsi, les révisions proposées visent à refléter un engagement continu en faveur des consultations sans les éléments opérationnels. Les révisions ont été guidées par les révisions récentes apportées à d'autres politiques, notamment la politique 4.1, Responsabilités du conseil, et par les documents obtenus auprès de l'Institut des administrateurs de sociétés.

**Commented [MC2]:** L' énoncé introductif vise à montrer la nature bidirectionnelle de la consultation.

**Commented [MC3]:** Ajouté pour souligner les obligations de l'organisme envers les organismes de réglementation.

**Commented [MC4]:** A été modifié pour s'aligner sur la modification apportée dans l'anglais en raison de la connotation coloniale que comporte le terme anglais "stakeholder".

~~(6) Les consultations doivent être menées dès le début de la phase d'élaboration et aussi souvent que nécessaire pour que les commentaires reçus influencent de façon significative les résultats.~~

**Commented [MC5]:** Les détails des articles 5, 7, 8 et 10 ont été reportés de la version précédente. Les autres articles remplacent les détails opérationnels par des engagements fondés sur des principes.

~~(3)-~~

~~(4) La consultation vise à faire en sorte que le processus décisionnel du conseil corresponde aux besoins et exigences des organismes de réglementation.~~

~~(5) Le président élu doit assurer la supervision et l'orientation du processus de consultation d'Ingénieurs Canada auprès des organismes de réglementation et d'autres parties prenantes dont les avis sont essentiels au travail du conseil.~~

**Commented [MC6]:** Suppression de président élu et révision à l'article 4.

~~(6) Le président élu doit examiner chaque année le plan de consultation du conseil (préparé par le personnel permanent) et le soumettre à l'approbation du conseil.~~

~~(7) Le plan de consultation doit indiquer les sujets des consultations, les dates et la durée proposées de chaque consultation, ainsi que les méthodes de consultation.~~

~~(8) Le personnel permanent mène les consultations sur les questions opérationnelles, tandis que le conseil mène les consultations sur les questions stratégiques.~~

~~(9) Le plan de consultation doit être transmis chaque année aux organismes de réglementation pour leur permettre de planifier les ressources internes.~~

~~(10) Dans la mesure du possible, toutes les consultations doivent être planifiées sur une base annuelle.~~

~~(7) Les consultations peuvent être menées en personne, en ligne, par courriel ou au moyen de toute combinaison de ces méthodes afin de répondre aux besoins et aux attentes d'Ingénieurs Canada et des personnes consultées.~~

~~(8) Les consultations doivent être transparentes et accessibles.~~

~~(9) Les consultations seront conçues de manière à ce que le niveau de participation des personnes consultées soit proportionnel à l'importance des résultats potentiels.~~

~~(10) Les rétroactions reçues seront documentées et communiquées aux participants.~~

~~(11) Tous les renseignements personnels recueillis, utilisés, divulgués ou conservés dans le cadre des consultations seront traités conformément à la politique de confidentialité d'Ingénieurs Canada.~~

**Commented [MC7]:** Nouvel énoncé

~~(12) Avant la consultation, Ingénieurs Canada doit faire parvenir aux participants des renseignements généraux sur le sujet et le but de la consultation, ainsi que les questions précises qui seront posées. Cette information doit aussi être diffusée dans le site des consultations;~~

~~(13) Toute la rétroaction reçue durant la consultation doit être documentée, attribuée à son auteur (dans la mesure du possible), et communiquée à tous les participants. Cette rétroaction doit aussi être diffusée dans le site des consultations;~~

~~(14) Les réponses et la description des mesures prises par Ingénieurs Canada doivent être fournies pour toute rétroaction. Cette information doit être diffusée dans le site Web des consultations;~~

~~(15) (11) Le site des consultations doit inclure la liste de toutes les consultations en cours, antérieures et futures.~~

**Commented [MC8]:** La conseillère du Groupe des chefs de la direction a confirmé que le courrier électronique était efficace et qu'elle ne souhaitait pas que l'on revienne à l'utilisation du site Web.

## 7 Politiques du conseil

### 7.11 Consultation

Date d'adoption : 9 décembre 2019 (motion 5808)

Périodicité de révision : Triennale

Date de la dernière modification : 12 décembre 2022 (motion 2022-12-4D)

Date de la dernière révision : 12 décembre 2022

- (1) Ingénieurs Canada est plus efficace dans la réalisation de sa vision, de sa mission et de ses objectifs fondamentaux lorsqu'il :
  - a) s'engage auprès des organismes de réglementation et de l'ensemble de la communauté des ingénieurs et apprend d'eux, et
  - b) informe les décideurs des organismes de réglementation des activités et des enjeux d'Ingénieurs Canada et les tient régulièrement au courant.
- (2) La présente politique énonce les normes et les attentes relatives aux consultations avec les personnes qui ont un intérêt direct dans les travaux d'Ingénieurs Canada. Cette politique est conforme aux attentes énoncées dans la politique 4.1 du conseil *Responsabilités du conseil*, et reconnaît les obligations de l'organisme envers ses membres, les organismes de réglementation du génie.
- (3) Grâce aux consultations, le conseil d'Ingénieurs Canada recueille les points de vue et commentaires des organismes de réglementation ainsi que des personnes, des groupes ou des organismes qui peuvent influencer sur une décision, une activité ou le résultat d'une initiative d'Ingénieurs Canada, ou qui peuvent être touchés ou se percevoir comme étant touchés par cette décision, cette activité ou ce résultat. Cette rétroaction aide à orienter la prise de décision du conseil.
- (4) Ingénieurs Canada s'efforcera de communiquer les résultats des consultations aux personnes consultées.
- (5) Ingénieurs Canada consultera les principales parties intéressées lorsqu'il élaborera de nouveaux programmes, produits ou services ou apportera des modifications importantes aux programmes, produits ou services existants.
- (6) Les consultations doivent être menées dès le début de la phase d'élaboration et aussi souvent que nécessaire pour que les commentaires reçus influencent de façon significative les résultats.
- (7) Les consultations peuvent être menées en personne, en ligne, par courriel ou au moyen de toute combinaison de ces méthodes afin de répondre aux besoins et aux attentes d'Ingénieurs Canada et des personnes consultées.
- (8) Les consultations doivent être transparentes et accessibles.

- (9) Les consultations seront conçues de manière à ce que le niveau de participation des personnes consultées soit proportionnel à l'importance des résultats potentiels.
- (10) Les rétroactions reçues seront documentées et communiquées aux participants.
- (11) Tous les renseignements personnels recueillis, utilisés, divulgués ou conservés dans le cadre des consultations seront traités conformément à la politique de confidentialité d'Ingénieurs Canada.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Fin du mandat du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction		4.7
Objet :	Dissoudre le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction 2023-2024, son mandat ayant été exécuté.	
Lien avec le Plan stratégique :	Responsabilité du conseil : Embauche, soutient et évalue le ou la chef de la direction afin qu'il ou elle soit en mesure de mieux faire avancer les objectifs d'Ingénieurs Canada et de réaliser sa vision.	
Motion(s) à examiner :	<i>QUE le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction 2023-2024 soit dissout, avec les remerciements d'usage.</i>	
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Arjan Arenja, président du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction	

### Définition du problème/de l'enjeu

- À la suite de l'annonce du départ à la retraite du chef de la direction d'Ingénieurs Canada, G. McDonald, à compter du 28 juin 2024, le conseil d'administration a mis sur pied le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction afin de superviser et d'orienter le processus officiel d'embauche du prochain chef de la direction.
- Le mandat de ce comité a été approuvé par le conseil n par vote électronique le 13 novembre 2023 (motion 2023-11-1D), après une période de consultation qui s'est déroulée du 2 au 7 novembre 2023.
- L'approbation du mandat a autorisé le Comité RH à déterminer la composition du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction. Il est décidé que la composition du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction reflèterait celle du Comité RH de 2023-2024.
- Il est indiqué dans le mandat du comité que, afin de maintenir la cohérence du processus, il est important que le Comité de recherche reste intact jusqu'à ce qu'il se soit acquitté des responsabilités énumérées dans le présent document. Maintenant que le nouveau chef de la direction a été embauché, il est temps de dissoudre le Comité de recherche.

### Action ou recommandation proposée

- QUE le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction soit dissout, avec les remerciements d'usage.

## **Autres options envisagées**

- Il a été envisagé que le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction s'acquitte de la responsabilité restante énoncée dans le mandat : « [établir] des objectifs de rendement à court terme avec le nouveau chef de la direction, notamment un processus pour un examen du rendement sur trois (3) mois. Toutefois, ce travail peut être géré efficacement par le Comité RH étant donné sa responsabilité de « mener des évaluations régulières du chef de la direction et faire des recommandations au conseil concernant sa rémunération annuelle. »

## **Risques**

- Aucun.

## **Répercussions financières**

- Aucune.

## **Avantages**

- S./O.

## **Consultations**

- S./O.

## **Prochaines étapes (si la motion est approuvée)**

- Aucune autre action n'est requise.

## **Annexe**

- **Annexe 1 : Mandat du Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction**

---

## Mandat

### Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction

*Date d'adoption : En attente de l'approbation du conseil*

*Périodicité de révision : triennale*

*Date de la dernière modification : s. o.*

*Date de la dernière révision : s. o.*

#### 1. Rôle

Le Comité de recherche pour le recrutement d'un chef de la direction est un sous-comité spécial du Comité des ressources humaines (RH) d'Ingénieurs Canada. Il agit au nom du conseil d'Ingénieurs Canada pour superviser et guider le processus officiel de recherche afin que le chef de la direction sélectionné possède les compétences et l'expérience nécessaires pour diriger Ingénieurs Canada et s'aligne sur les valeurs, la vision et les objectifs fondamentaux de l'organisme pour en assurer le succès continu.

#### 2. Responsabilités

Les responsabilités du Comité de recherche sont décrites ci-après :

##### A. Recherche

- (1) Doit retenir, au moyen d'une demande de propositions (DP), les services d'un cabinet de recherche de cadres (consultant en recherche) pour le processus de sélection et de recrutement d'un chef de la direction.
- (2) Fait participer le conseil à la mise au point du profil du candidat ou de la candidate et de la description de poste du chef de la direction aux fins d'approbation par le conseil.
- (3) Approuve l'affichage et le placement du poste, ainsi que le profil de l'organisme.
- (4) Prend en considération les candidats et candidates internes identifiés dans le Plan annuel de relève du chef de la direction.
- (5) En collaboration avec le consultant en recherche, anticipe et atténue les risques associés au processus de recherche et de sélection, et établit un plan d'urgence si nécessaire.

##### B. Analyse des candidat.e.s

- (6) Collabore avec le consultant en recherche pour s'assurer que les plus récentes techniques de recrutement impartiales sont utilisées, s'il y a lieu.

- (7) Conduit les entretiens avec les candidats présélectionnés par le consultant en recherche.
- (8) Supervise la collecte d'information menée par le consultant en recherche par le biais de vérifications des références, des antécédents et du crédit.
- (9) Sélectionne le candidat retenu et le présente au conseil pour approbation, conformément au Règlement administratif et à la politique du conseil d'Ingénieurs Canada.
- (10) Établit un régime de rémunération global pour le nouveau chef de la direction, conformément à la politique du conseil.
- (11) Soutient la décision du conseil.
- (12) Travaille avec le conseiller juridique pour finaliser le contrat de travail.

### C. Intégration

- (13) Collabore avec le consultant en recherche pour élaborer un plan de transition et d'intégration.
- (14) Fixe des objectifs de rendement à court et à long terme avec le nouveau chef de la direction, et établit notamment une procédure d'évaluation du rendement après (3) trois mois.

## 3. Pouvoirs

Tel qu'il est susmentionné, le Comité a le pouvoir d'engager ou de recruter des ressources internes et/ou externes ou de retenir leurs services contractuels pour contribuer à ses travaux.

## 4. Composition et compétences

Les membres du Comité de recherche sont nommés par le Comité des ressources humaines (RH) d'Ingénieurs Canada. Les membres du Comité RH peuvent être également membres du Comité de recherche. Tel qu'indiqué dans la Politique du conseil 4.8, *Profil de compétences du conseil*, Ingénieurs Canada s'efforce de maintenir un conseil diversifié. De même, en tant que comité qui soutient le conseil dans son travail, le Comité de recherche, à son tour, doit viser ce but.

Le Comité de recherche devrait être composé d'au moins trois (3) et d'au plus six (6) membres, dont la présidente et le président élu d'Ingénieurs Canada, ainsi que d'un représentant du Groupe des chefs de direction.

Le président ou la présidente du comité sera sélectionné.e par les membres du comité.

Collectivement, le comité devrait comprendre la vision, les priorités stratégiques et les objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada et être familiarisé avec le recrutement, la supervision et la rémunération des cadres.

Au moins un membre du comité devrait maîtriser le français afin d'évaluer le niveau de maîtrise du français des candidat.e.s.

## 5. Durée du mandat

Afin de maintenir la cohérence du processus, il est important que le Comité de recherche reste intact jusqu'à ce qu'il se soit acquitté des responsabilités énumérées dans le présent document.

Advenant qu'un membre du comité doive démissionner, le Comité RH décidera s'il est nécessaire de recruter un membre de remplacement pour s'assurer que le comité conserve les compétences requises, en particulier la maîtrise du français.

## 6. Conflit d'intérêts

Les membres du comité qui se trouvent en situation de conflit d'intérêts réel ou perçu doivent divulguer leur conflit et éventuellement démissionner du comité.

Conformément à la section 4.3.2(2) de la Politique du conseil 4.3, *Code de conduite*, les membres du conseil et les membres des comités du conseil ne doivent pas utiliser leur fonction au conseil pour obtenir un emploi à Ingénieurs Canada, que ce soit pour eux-mêmes, les membres de leur famille ou leurs connaissances. Les membres du conseil doivent démissionner du conseil avant de postuler un emploi à Ingénieurs Canada.

## 7. Confidentialité

Toutes les informations et les délibérations du Comité de recherche doivent demeurer strictement confidentielles pendant et après le processus de recrutement.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Élection du président élu (par vote électronique)		6.1
Objet :	Élection du président élu ou de la présidente élue d'Ingénieurs Canada pour 2024-2025	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : Veille à ce que des politiques et des processus soient mis en place pour surveiller et améliorer l'efficacité du conseil.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner (motion préliminaire/procédurale) :	<i>QUE le conseil nomme le chef de la direction d'Ingénieurs Canada, et l'organisme de réglementation d'accueil, Engineers Geoscientists Manitoba, comme scrutateurs pour l'élection du président élu de 2024.</i>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Kathy Baig, présidente sortante	

### Contexte

- Le président élu d'Ingénieurs Canada est élu chaque année à la réunion de mai et occupe ce poste de la fin de la réunion jusqu'à la fin de la réunion de mai de l'année suivante. Après la fin de ce mandat, le président élu occupe le poste de président du conseil d'Ingénieurs Canada.
- Conformément à la politique du conseil 6.13, le président sortant :
  - a lancé un appel de mises en candidature à chaque administrateur pour le poste de président élu ;
  - a reçu une déclaration d'intérêt et le curriculum vitae de tous les candidats ;
  - a confirmé que les administrateurs ont été élus ou mis en candidature pour siéger pendant le mandat requis ;
  - a remis au conseil la liste des candidats ainsi que leur curriculum vitae respectif.
- L'information concernant les candidats a été soumise sous pli séparé aux administrateurs seulement.
- Veillez consulter la politique du conseil 4.9, *Rôle du président*, ainsi que la politique 6.2, *Évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail*.
- Étant donné que la réunion du conseil de mai se tiendra en mode hybride, l'élection du président élu se tiendra aussi en mode hybride. Les administrateurs et administratrices qui votent en personne déposeront des bulletins papier et ceux et celles qui votent électroniquement utiliseront une plateforme indépendante de vote, Simply Voting.
- Deux scrutateurs ont été choisis conformément à la politique 6.13 du conseil.

### Action ou recommandation proposée

- Que le conseil tienne l'élection au poste de président.e élu.e conformément à la politique du conseil 6,13, après la nomination des scrutateurs :
  - Chaque candidat prendra la parole devant le conseil pendant cinq minutes maximum, l'ordre des interventions étant l'ordre alphabétique des noms de famille.

- La présidente sortante convoquera le vote, et les administrateurs et administratrices disposeront d'un court délai pour soumettre leur vote secret par voie électronique.
- Le président en exercice et le président sortant déposent chacun un deuxième bulletin de vote pour tous les candidats sauf un dans une enveloppe cachetée.
- Si l'un des candidats obtient la majorité des voix, ce candidat est déclaré élu.
- Si aucun candidat n'est élu au terme du premier scrutin, celui qui a recueilli le plus petit nombre de voix est éliminé et l'on procède à de nouveaux tours de scrutin jusqu'à ce qu'un candidat recueille la majorité des voix.
- En cas d'égalité de voix entre deux ou plusieurs candidats, tel que déterminé par les scrutateurs, de sorte qu'il n'est pas possible d'éliminer un candidat de la liste en vue du tour de scrutin suivant, les scrutateurs doivent commencer par ouvrir l'enveloppe cachetée du président en exercice et compter les votes qu'elle contient. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat en vue du tour de scrutin suivant, les scrutateurs doivent ouvrir l'enveloppe cachetée du président sortant et compter les votes qu'elle contient. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat en vue du tour de scrutin suivant, l'impasse est déclarée et il faut procéder à un nouveau tour de scrutin ou plus avec tous les candidats restants jusqu'au dénouement de l'impasse.
- Après réception des résultats définitifs des scrutateurs, le président annoncera le candidat élu, soit celui qui aura obtenu la majorité des votes exprimés. Les scrutateurs ne recevront qu'un résumé des résultats de l'élection et ne préciseront pas le total des votes ni si le vote secondaire du président ou du président sortant a été utilisé.
- Une fois les élections terminées, le président des élections demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote.
- Les votes par procuration ne sont pas acceptés et seuls les administrateurs **présents** à la réunion, en personne ou virtuellement, ont le droit de voter.

### Autres options envisagées

- Il serait possible d'utiliser la plateforme OnBoard pour voter, mais la fonction « sondage » n'est pas conforme à la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et ne respecte pas entièrement le processus de scrutin secret d'Ingénieurs Canada.

### Risques / Répercussions financières

- Aucun.

### Avantages

- Continuité au sein du conseil d'Ingénieurs Canada

### Consultations

- S/O

### Prochaines étapes

- La composition du Comité des ressources humaines sera finalisée (point 6.2 de l'ordre du jour).
- Le personnel permanent se chargera des mises à jour administratives nécessaires (information sur le site Web, etc.)

### Annexe

- Curriculum vitae des candidats envoyés séparément aux administrateurs seulement

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au Comité des ressources humaines de 2024-2025		6.2
Objet :	Nommer des administrateurs et administratrices au Comité des ressources humaines de 2024-2025	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilité du conseil : Embauche, soutient et évalue le ou la chef de la direction afin qu'il ou elle soit en mesure de mieux faire avancer les objectifs d'Ingénieurs Canada et de réaliser sa vision. Si nécessaire, le conseil a le pouvoir de congédier le ou la chef de la direction.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE le conseil nomme les administratrices et administrateurs suivants au Comité des ressources humaines de 2024-2025, sur recommandation du Comité RH :</i></p> <p>a. <i>Ann English</i></p> <p>b. <i>Arjan Arenja</i></p> <p>c. <i>Darlene Spracklin-Reid (comme substitut au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de président élu ou présidente élue)</i></p>	
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Nancy Hill, présidente d'Ingénieurs Canada	

### Définition du problème/de l'enjeu

- La politique du conseil 6.12, *Mandat du Comité des ressources humaines*, stipule ce qui suit :
  - Le Comité RH est composé du président, du président élu et du président sortant, de même que d'un conseiller du Groupe des chefs de la direction et d'au moins deux autres administrateurs.
  - Chaque année, le Comité RH sortant doit proposer au moins deux administrateurs et un substitut au Comité RH de l'année suivante. Il ne sera fait appel à l'administrateur substitut qu'au cas où l'un des deux autres administrateurs serait élu par le conseil à titre de président élu en vertu du point 6.1 de l'ordre du jour.
- Le Comité RH a recommandé deux (2) administrateurs et un administrateur substitut pour compléter la composition du Comité RH de 2024-2025.
- Lors de la réunion du conseil du 1<sup>er</sup> mars 2024, le Groupe des chefs de la direction a indiqué que Stormy Holmes, directrice générale et registraire, APEGS, continuerait de servir de conseillère du Groupe des chefs de la direction auprès du Comité RH.

### Action/recommandation proposée

- QUE le conseil nomme au Comité RH de 2024-2025 les administratrices et l'administrateur indiqués ci-dessous :
  - Ann English
  - Arjan Arenja
  - Darlene Spracklin-Reid (comme substitut au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de président élu ou présidente élue)

### Autres options envisagées

- Aucune.

### Risques

- Aucun.

### Répercussions financières

- Aucune.

### Avantages

- Une fois ses membres approuvés par le conseil à la réunion de mai, le Comité des ressources humaines peut d'emblée entreprendre la nomination d'administrateurs à tous les autres comités du conseil et autres affectations, de manière à les faire approuver lors de la réunion de juin du conseil.

### Consultations

- Ce processus est établi dans la politique du conseil 6.12, *Mandat du Comité des ressources humaines (RH)*.
- Dans le cadre du sondage d'autoévaluation des administrateurs et administratrices de 2024, on a demandé à ces derniers d'indiquer les comités et groupes de travail auxquels ils aimeraient participer et les autres rôles qu'ils aimeraient assumer. Dix-sept (17) des 23 administrateurs et administratrices ont envoyé des réponses et deux (2) rappels ont été renvoyés. Les recommandations du Comité RH étaient fondées sur les réponses au sondage, ainsi que sur les exigences quant à la composition des comités, énoncées dans la politique 6.12 du conseil, et sur le souhait d'atteindre un certain niveau de continuité des connaissances au sein du comité.

### Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- Le Comité des ressources humaines de 2024-2025 se réunira pour nommer des administrateurs et administratrices à tous les autres comités du conseil et autres affectations.
- Le personnel mettra à jour l'information publiée dans le site Web.

### Annexe

- Aucune.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

<b>Nomination d'une administratrice au BCAPG</b>		6.3
Objet :	Nommer une administratrice pour combler une vacance imminente au Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Objectif fondamental : Agréer les programmes d'études de premier cycle en génie	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité des ressources humaines, nomme Lisa Doig au BCAPG pour un mandat de deux ans commençant le 25 mai 2024 et se terminant lors de la réunion du conseil du 22 juin 2026.</i>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Arjan Arenja, président du Comité des ressources humaines	

### Définition du problème/de l'enjeu

- Conformément à la Politique du conseil 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, le conseil d'Ingénieurs Canada nomme deux administrateurs au BCAPG, qui agissent à titre d'administrateurs nommés pour un mandat de deux ans.
- Ces administrateurs sont nommés en alternance tous les deux ans pour assurer la continuité. Les nominations sont généralement effectuées par le conseil lors de sa réunion de juin.
- À partir de l'assemblée annuelle des membres de 2024, le 25 mai, l'administrateur nommé le plus ancien, E. Barber, se retirera du conseil, laissant ainsi un poste vacant au BCAPG jusqu'à la réunion du conseil de juin.
- Le BCAPG doit se réunir du 31 mai au 2 juin pour prendre les décisions d'agrément relatives au cycle de visites 2023-2024 et traiter d'autres affaires courantes. Cette réunion est au cœur du mandat du BCAPG.
- La Politique du conseil 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, stipule qu'en cas de vacance de l'un des postes d'administrateurs nommés, « le conseil peut combler cette vacance soit temporairement, soit pour la durée du mandat, selon le cas ».

### Action/recommandation proposée

- Que le conseil nomme la nouvelle administratrice Lisa Doig au BCAPG à compter du 25 mai 2024, pour un mandat de deux ans, comblant ainsi le poste vacant avant la prochaine réunion du BCAPG.

- L. Doig est nommée par l'APEGA pour un second mandat de trois ans au conseil. Son premier mandat s'est déroulé de 2017 à 2020. Cette expérience pratique est précieuse pour le BCAPG à un moment où le renouvellement du système d'agrément continue d'être une orientation stratégique pour Ingénieurs Canada.
- L. Doig a également été présidente de l'APEGA de 2022 à 2023.

### **Autres options envisagées**

- La recommandation ci-dessus tient compte des nominations potentielles d'autres administrateurs et administratrices lors de la réunion du conseil de juin. Ces nominations potentielles visent à appairer les besoins des comités et les compétences, l'expérience et les préférences des administrateurs et administratrices, telles qu'elles ont été identifiées dans le sondage d'évaluation du conseil et des administrateurs et administratrices réalisé en mars. À l'issue de cet exercice, L. Doig a été identifiée comme étant la personne correspondant le mieux aux besoins du BCAPG à l'heure actuelle.
- Il a également été envisagé de laisser le poste vacant jusqu'à ce que le conseil choisisse un administrateur ou une administratrice nommé.e en juin. Étant donné que la réunion du BCAPG prévue pour la fin du mois de mai est capitale pour le mandat du BCAPG, il est recommandé au conseil de pourvoir le poste vacant.

### **Risques**

- Aucun n'a été cerné.

### **Répercussions financières**

- Aucun coût supplémentaire n'est associé à cette recommandation.

### **Avantages**

- La nomination d'une administratrice avant le mois de juin permettra de s'assurer que le BCAPG dispose de toutes les ressources nécessaires avant sa prochaine réunion.

### **Consultations**

- Les membres du personnel de la gouvernance ont consulté le secrétaire du BCAPG.
- Le président élu a confirmé la volonté de L. Doig de remplir la fonction d'administratrice nommée au BCAPG.

### **Prochaines étapes (si la motion est approuvée)**

- L. Doig commencera son mandat au BCAPG dès son élection au conseil le 25 mai 2024.
- En juin, le Comité RH soumettra à l'approbation du conseil des nominations d'administrateurs et d'administratrices à tous les autres comités et affectations du conseil.

### **Annexes**

- Aucune

## NOTE DE BREFFAGE : Pour discussion

Discussion générative : Les nouvelles tendances en matière de réglementation		7
Objet :	Examiner les nouvelles tendances en matière de réglementation qui pourraient avoir une incidence sur la façon dont Ingénieurs Canada sert les organismes de réglementation.	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Objectif fondamental 6 : S'employer activement à faire un suivi, à mener des recherches et à fournir des conseils en ce qui concerne les changements et les progrès qui ont une incidence sur l'environnement réglementaire et la profession d'ingénieur.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (risque du conseil)	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Nancy Hill, présidente du conseil	

### Définition du problème/de l'enjeu

- Le premier principe directeur d'Ingénieurs Canada est de **répondre aux besoins des organismes de réglementation** (Politique 1.2 du conseil).
- Afin de répondre aux besoins des organismes de réglementation, il est important pour Ingénieurs Canada de comprendre les nouvelles tendances en matière de réglementation, ce qui lui permettra d'évoluer avec les organismes de réglementation dans un environnement réglementaire en transformation constante.

### Contexte

- L'annexe A présente une liste succincte des principales tendances macro (sociétales) et micro (professionnelles) ayant une incidence sur la réglementation. Certaines tendances se chevauchent. Il n'est pas surprenant que certaines des tendances qui apparaissent au niveau micro découlent des tendances macro.
- La liste a été établie à partir de [l'Analyse contextuelle pour le Plan stratégique 2025-2029 d'Ingénieurs Canada](#), d'un [article paru dans Parlons génie](#) en janvier 2020 et des présentations données par les experts de l'industrie Katrina Haymond, Field Law et Richard Steinecke, SML-LAW, respectivement, au BCCAG (en 2023) et au Réseau canadien des organismes de réglementation (RCOR) (en 2022).
- La liste n'est *pas* exhaustive, mais vise plutôt à stimuler la discussion.

### Action ou recommandation proposée

- Le conseil est invité à participer à une discussion générative sur les nouvelles tendances en matière de réglementation qui pourraient influencer les services fournis par Ingénieurs Canada aux organismes de réglementation.

- La discussion vise à lancer un dialogue sur le sujet et ne mènera pas nécessairement à des résultats immédiats.
- Les discussions génératives peuvent faciliter le travail d'un conseil en :
  - informant les administrateurs et administratrices sur des sujets tournés vers l'avenir
  - encourageant un dialogue qui fait ressortir des points de vue différents
  - stimulant une réflexion critique qui éclaire la prise de décision ultérieure
  - renforçant l'engagement des administrateurs et administratrices.
- Il est suggéré que le conseil utilise une approche de réflexion, de jumelage et de partage pour soutenir la discussion. Avant la réunion, les membres du conseil sont invités à préparer des réponses aux questions suivantes à l'aide de la feuille de travail ci-jointe :
  - Réflexion sur les tendances en matière de réglementation décrites à l'Annexe 1 :
    - Selon vous, quelle tendance est la plus étroitement liée à la façon dont Ingénieurs Canada sert les organismes de réglementation?
    - Selon vous, quelle tendance pourrait apporter le plus de changements à la réglementation, qu'ils soient positifs ou négatifs?
    - Êtes-vous surpris de voir certaines tendances figurer dans la liste?
    - Manque-t-il des tendances?
- Les réponses à ces questions seront communiquées à la séance plénière.

## Prochaines étapes

- Les prochaines étapes immédiates n'ont pas été déterminées. L'objectif de la discussion n'est pas de parvenir à des résultats immédiats, mais plutôt d'aider le conseil à s'engager dans une réflexion approfondie sur les tendances évolutives de la réglementation qui auront une incidence sur les organismes de réglementation et contribueront à la résolution de problèmes futurs.

## Annexes

- **Annexe 1** : Les nouvelles tendances en matière de réglementation
- **Annexe 2** : Feuille de travail pour la discussion

## Annexe 1 : Les nouvelles tendances en matière de réglementation

### Tendances de niveau macro (sociétales)

- **Nouvelles technologies / intelligence artificielle (IA)** : Le rythme auquel les nouvelles technologies, notamment l'IA, sont introduites et intégrées dans la vie quotidienne est sans précédent.
- **Méfiance** : Ces dernières années, la confiance dans les institutions publiques s'est érodée.
- **Changements climatiques** : Le public attend de plus en plus des organisations et des professions qu'elles s'attaquent aux changements climatiques.
- **Équité, diversité et inclusion (EDI)** : Les organisations sont de plus en plus conscientes de la nécessité de veiller à ce que les valeurs de l'EDI s'incarnent dans leur travail afin de permettre la pleine participation de tous, en particulier des personnes qui ont été historiquement sous-représentées ou victimes de discrimination.
- **Mobilité accrue de la main-d'œuvre** : Le télétravail est devenu une attente et une norme pour les travailleurs du savoir, ce qui peut avoir une incidence sur les taux de maintien en poste et la mobilité de la main-d'œuvre.

### Tendances de niveau micro (professionnelles)

- **Réglementation accrue des entités** : Bien que les firmes et les entités d'ingénierie soient déjà réglementées, le degré de surveillance réglementaire est variable.
- **Conduite en dehors des heures de travail** : Les organismes de réglementation sont compétents en matière de « conduite en dehors des heures de travail ».
- **Développement professionnel continu (DPC)** : La formation continue obligatoire est exigée des professionnels titulaires de permis afin d'assurer la sécurité du public.
- **Surveillance accrue des fonctions réglementaires** : Les gouvernements provinciaux ont introduit des moyens tels que la législation pour surveiller et normaliser la réglementation.
- **Composition des conseils d'administration** : On met de plus en plus l'accent sur le recrutement de conseils basés sur les compétences et comprenant des membres du public n'appartenant pas à la profession.

## Annexe 2 : Feuille de travail pour la discussion

### Instructions :

1. **Réfléchir** : Avant la réunion, notez vos réflexions en réponse à chaque question.
2. **Apparier** : Lors de la discussion ouverte, prenez cinq minutes pour présenter vos idées à la personne à côté de vous. Notez les idées que vous avez en commun et celles que vous avez apprises.
3. **Partager** : Sélectionnez une idée dont vous avez discuté avec votre partenaire. Partagez cette idée avec le conseil lors de la table ronde.

Répétez ces étapes en discutant de chaque question, de façon alternée, avec la personne assise à votre droite et la personne assise à votre gauche. Par exemple, si vous avez discuté de la question 1 avec la personne assise à votre droite, discutez de la question 2 avec la personne assise à votre gauche.

### Questions

**Question 1** : Selon vous, quelle tendance est la plus étroitement liée à la façon dont Ingénieurs Canada sert les organismes de réglementation?

**Question 2** : Selon vous, quelle tendance pourrait apporter le plus de changements à la réglementation, qu'ils soient positifs ou négatifs?

**Question 3** : Êtes-vous surpris de voir certaines tendances figurer dans la liste?

**Question 4** : Manque-t-il des tendances?