

## ORDRE DU JOUR

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

23 mai 2025 | 8 h 30 à 16 h 30 HAP

Réunion hybride : Sheraton Vancouver Wall Centre, Vancouver (C.-B.) | Zoom

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

|  |
|--|
| <b>1. Ouverture (8 h 30 à 8 h 40)</b>  |
| <p><b>1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour</b> – M. Wrinch (pages 1-5)<br/><i>QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que le président soit autorisé à modifier, au besoin, l'ordre des discussions.</i></p>  |
| <p><b>1.2 Déclaration de conflit d'intérêts</b> – M. Wrinch (pages 6-8)</p>  |
| <p><b>1.3 Examen de la réunion précédente du conseil</b> – M. Wrinch (pages 9-10)</p> <p>a) Liste des mesures de suivi</p> <p>b) Liste de présence des membres du conseil</p>  |
| <b>2. Rapports de la direction (8 h 40 à 10 h 45)</b>  |
| <p><b>2.1 Rapport du président</b> – M. Wrinch (compte rendu verbal)</p>   |
| <p><b>2.2 Rapport du chef de la direction</b> — P. Rizcallah (diapositives)</p>  |
| <p><b>2.3 Rapport sur le Plan stratégique</b> — P. Rizcallah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation du Plan stratégique 2022-2024 (pages 11-32)</li> <li>Rapport de rendement intermédiaire pour le TR1 de 2025 (pages 33-41)</li> <li>Rendement de la campagne de marketing Construire l'avenir (diapositives)</li> <li>Avenir de l'agrément en génie / Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation (diapositives)</li> </ul>   |
| <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> – M. Porter (diapositives)</p>  |
| <b>Pause (10 h 45 à 11 h)</b>  |
| <b>3. Ordre du jour de consentement (11 h à 11 h 05)</b>   |
| <p>Les membres du conseil peuvent demander qu'un point de l'ordre du jour de consentement soit retiré pour débat et délibération.<br/><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 42-49)</p> <p>a) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 28 février 2025 soit approuvé.</i></p> <p>b) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 2 avril 2025 soit approuvé.</i></p>  |
| <p><b>3.2 Liste des organisations partenaires</b> (pages 50-64)</p>  |
| <p><b>3.3 Le point sur le Défi 50-30</b> (pages 65-68)</p>   |
| <p><b>3.4 Nominations au BCAPG</b> (pages 69-71)<br/><i>QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2028 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diane Kennedy, membre hors cadre (deuxième mandat)</li> <li>John Allen Stewart, membre hors cadre (troisième mandat)</li> <li>Nicholas Krouglicof représentante de la région de l'Atlantique (deuxième mandat)</li> <li>Sathish Gopalakrishnan représentant de la Colombie-Britannique (nouveau membre)</li> </ul> |

|           |   |
|-----------|---|
|           | <p><b>3.5 Nominations au BCCAG</b> (pages 72-74)<br/> <i>QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2028 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Philip A. Zinck, représentant des provinces de l'Atlantique</li> <li>• Efrem Teklemariam, représentant de la Saskatchewan et du Manitoba</li> <li>• Abdelwahab Hamou-Lhadj, représentant du Québec</li> </ul>  |
| <b>4.</b> | <b>Affaires/décisions du conseil (11 h 05 à 12 h 15)</b>  |
|           | <b>4.1 Compte rendu du Comité FAGR</b> — M. Rose (diapositives) (page 75)   |
|           | <b>4.2 Registre des risques / profil de risques de l'organisation</b> — M. Rose (page 76-78)  |
|           | <b>4.3 Rapport du BCCAG</b> — F. Collins (diapositives)   |
|           | <b>4.4 Produits du BCCAG</b> — F. Collins (document distribué séparément)<br><i>QUE le conseil approuve le Document d'Ingénieurs Canada sur les nouveaux domaines d'exercice du génie, sur recommandation du BCCAG</i>  |
|           | <b>4.5 Rapport du Comité sur la gouvernance</b> — S. Larivière-Mantha (diapositives) (page 79)  |
|           | <b>4.6 Révision de politiques du conseil</b> — S. Larivière-Mantha (page 80-98)<br><i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance :</i><br>a) <i>approuve les politiques révisées suivantes :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 1.4 Plan stratégique</li> <li>ii. 4.3 Code de conduite</li> <li>iii. 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu</li> <li>iv. 7.2, Liens du conseil avec la FCEG</li> <li>v. 7.4, Partenariats avec d'autres organismes</li> </ul> |
|           | <b>4.7 Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance</b> – C. Bellini (diapositives)  |
|           | <b>4.8 Rapport du Comité RH</b> – N. Hill (diapositives) (page 99-100)  |
|           | <b>Dîner (12 h 15- 13 h)</b>  |
|           | <b>4.9 Rapport du BCAPG</b> — J. Pieper (diapositives) (page 101-106)   |
|           | <b>4.10 Champion 30 en 30 du conseil</b> — T. Joseph (diapositives)   |
| <b>5.</b> | <b>Comptes rendus annuels des parties intéressées (13 h 20 - 14 h)</b>  |
|           | <b>5.1 Doyennes et doyens d'ingénierie Canada</b> – K. Deluzio (diapositives)   |
|           | <b>5.2 Fédération canadienne étudiante de génie</b> – J. Fisher (diapositives)  |
| <b>6.</b> | <b>Élections et nominations (14 h - 14 h 30)</b>  |
|           | <b>6.1 Élection du président élu ou de la présidente élue</b> — N. Hill (pages 107-108)<br><i>QUE le conseil nomme le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et l'organisme de réglementation d'accueil, Engineers and Geoscientists BC, comme scrutateurs pour l'élection du président élu de 2025, et que les bulletins de vote soient détruits par les scrutateurs après l'élection.</i>   |

|  |   |  |   |   |   |  |  |  |
|--|---|--|---|---|---|--|--|--|
| <p><b>6.2 Nomination du Comité des ressources humaines 2025-2026</b> — N. Hill (pages 109-110)<br/> <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité RH, nomme les administrateurs suivants au Comité RH 2025-2026 :</i></p> <p>a) Lisa Doig<br/> b) Marlo Rose<br/> c) Marisa Sterling (au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de président élu ou présidente élue)</p>  |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>7. Prochaines réunions (14 h 30 - 14 h 35)</b></p>   |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="99 520 1593 569"><b>Réunions du conseil</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="99 569 917 709"> <ul style="list-style-type: none"> <li>16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> <li>9 octobre 2025 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 décembre 2025 (réunion virtuelle)</li> </ul> </td> <td data-bbox="917 569 1593 709"> <ul style="list-style-type: none"> <li>27 février 2026 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 avril 2026 (réunion virtuelle)</li> <li>22 mai 2026 (Calgary, Alb.)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="99 709 1593 758"><b>Réunions des comités et des groupes de travail 2025-2026</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="99 758 917 892"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité RH : 24 mai 2025 (Vancouver, C.-B.)</li> <li>Gouvernance et FAGR comités de 2025-2026 : 16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> </ul> </td> <td data-bbox="917 758 1593 892"></td> </tr> </table> | <b>Réunions du conseil</b>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> <li>9 octobre 2025 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 décembre 2025 (réunion virtuelle)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>27 février 2026 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 avril 2026 (réunion virtuelle)</li> <li>22 mai 2026 (Calgary, Alb.)</li> </ul> | <b>Réunions des comités et des groupes de travail 2025-2026</b> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité RH : 24 mai 2025 (Vancouver, C.-B.)</li> <li>Gouvernance et FAGR comités de 2025-2026 : 16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> </ul> |  |
| <b>Réunions du conseil</b>   |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> <li>9 octobre 2025 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 décembre 2025 (réunion virtuelle)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>27 février 2026 (Ottawa, Ont.)</li> <li>8 avril 2026 (réunion virtuelle)</li> <li>22 mai 2026 (Calgary, Alb.)</li> </ul> |  |   |   |   |  |  |  |
| <b>Réunions des comités et des groupes de travail 2025-2026</b>  |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité RH : 24 mai 2025 (Vancouver, C.-B.)</li> <li>Gouvernance et FAGR comités de 2025-2026 : 16 juin 2025 (Waterton, Alb.)</li> </ul>   |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>Pause (14 h 35 à 14 h 50)</b></p>  |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>8. Séances à huis clos (14 h 50 à 16 h 00)</b></p>   |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>8.1 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs, conseiller du GCD et membres du personnel</b><br/> <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, le Conseiller du Groupe des chefs de la direction auprès du conseil, le secrétaire général, la gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil, et le dirigeant principal des finances.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport annuel sur les programmes d'affinité — P. Rizcallah (annexes envoyées séparément)</li> </ul>  |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>8.2 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs, et conseiller du GCD</b><br/> <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, les présidents du BCAPG et du BCCAG, le secrétaire général et le conseiller du Groupe des chefs de la direction.</i></p>   |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>8.3 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction</b><br/> <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>8.4 Administrateurs et administratrices seulement</b><br/> <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>Évaluation de la réunion</li> </ul>  |   |  |   |   |   |  |  |  |
| <p><b>9. 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 réitérer 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**

|  | <b>Date de la réunion</b> | <b>Mesure</b>  | <b>Responsable</b> | <b>Échéance</b> | <b>État</b> |
|--|---------------------------|--|--------------------|-----------------|-------------|
|  |                           | <i>Il n'y a pas de mesures en cours actuellement</i> |                    |                 |             |



## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| <b>Rapport trimestriel de rendement stratégique</b> |   | <b>2.3</b> |
|---|---|------------|
| Objet :   | Examiner l'Évaluation du Plan stratégique 2022-2024 et le rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR1                              |            |
| Lien avec le Plan stratégique /les objectifs :      | Responsabilité du conseil : Fournir une orientation stratégique continue à Ingénieurs Canada en surveillant la mise en œuvre du plan stratégique. |            |
| 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 :                                      | Philip Rizcallah, chef de la direction  |            |

### Contexte

- Le Plan stratégique 2022-2024 a pris fin le 31 décembre 2024. Le chef de la direction présente au conseil une évaluation de chaque priorité stratégique par rapport aux activités et aux succès mesurés qui avaient été déterminés par le conseil lors de son atelier de juin 2021 (annexe 1).
- Le rapport inclut également le Rapport de rendement intermédiaire pour le TR1 (annexe 2) et comporte les travaux transférés du plan stratégique 2022-2024 au plan stratégique 2025-2029.
- Les mesures de rendement ont été approuvées par le conseil lors de son atelier stratégique de juin 2024.

### Rapport de situation

- Toutes les activités du plan stratégique 2025-2029 sont en bonne voie de réalisation.

### Prochaines étapes

- Le conseil recevra son deuxième rapport trimestriel lors de sa réunion d'octobre.

### Annexes

- **Annexe 1** : Évaluation du Plan stratégique 2022-2024
- **Annexe 2** : Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR1 (pour le plan stratégique 2025-2029).

## Rapport final d'évaluation du Plan stratégique 2022-2024

Au cours des trois dernières années, le personnel d'Ingénieurs Canada a présenté un rapport trimestriel sur les activités et les indices du succès approuvés par le conseil d'Ingénieurs Canada lors de son atelier de juin 2021. Le [plan stratégique 2022-2024](#) étant arrivé à son terme, il était temps de procéder à un examen des progrès réalisés. Le présent rapport vise à faire connaître l'état d'avancement et les données recueillies sur les indices du succès du plan stratégique 2022-2024.

### Suivi de l'évaluation du plan stratégique 2019-2021

Une évaluation de la stratégie 2019-2021 a été finalisée en 2022. Étant donné que le processus était tout nouveau au moment de l'évaluation et que les travaux ne faisaient que commencer, l'évaluation a surtout porté sur le processus de mise au point du plan stratégique. À l'époque, les recommandations suivantes ont été communiquées au conseil d'administration et mises en œuvre avec succès :

1. *Passer d'un plan stratégique d'une durée de trois ans à un plan d'une durée de cinq ans.*
2. *Tenir des consultations multipartites durant l'élaboration du prochain plan stratégique.*
3. *Faire appel au personnel pour soutenir et faciliter l'élaboration du prochain plan stratégique au lieu de consultants externes.*

Les recommandations 1 et 3 ont été mises en œuvre au cours de l'élaboration du plan stratégique 2025-2029. À la demande du Groupe des chefs de la direction, nous avons organisé des consultations avec chaque organisme de réglementation plutôt que des séances régionales. En 2021, le Groupe de travail sur la planification stratégique du conseil a été invité à formuler des recommandations quant à savoir si des modifications devaient être apportées au processus, mais aucune amélioration n'a été suggérée.

### Méthode de l'évaluation 2025

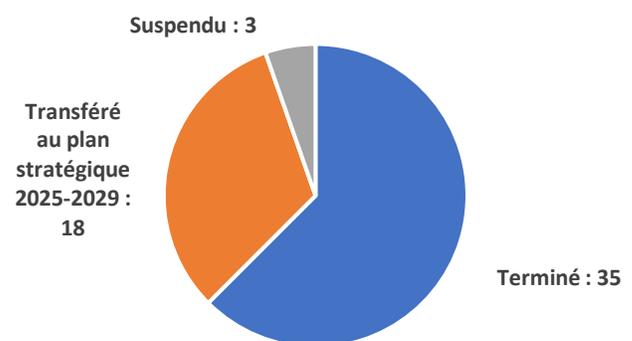
Les données utilisées pour produire ce rapport comprennent le Rapport annuel de rendement stratégique de 2022, le Rapport annuel de rendement stratégique de 2023 et le Rapport annuel de rendement stratégique de 2024. Le personnel d'Ingénieurs Canada qui travaille sur les priorités stratégiques a également été consulté pour mettre au point le contenu.

### Résumé des résultats globaux pour toutes les priorités stratégiques

Aux fins du présent rapport, nous avons classé les progrès des indices du succès en trois catégories :

- *Terminé* : l'activité a été réalisée au cours de la durée du plan stratégique 2022-2024
- *Transféré au plan stratégique 2025-2029* : l'activité se poursuivra dans le cadre du plan stratégique 2025-2029
- *Suspendu* : une décision a été prise de ne plus poursuivre l'activité dans le cadre du plan stratégique 2022-2024

État des indices du succès 2022-2024



## Priorité stratégique 1.1 Examiner et valider le but et la portée de l'agrément

Dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, nous avons prévu de procéder à un examen approfondi du processus d'agrément, nous nous pencherons sur les pratiques exemplaires en matière de formation des ingénieurs et travaillerons collectivement avec les organismes de réglementation et les parties intéressées 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. Nous avons également prévu de réviser les normes et procédures d'agrément.

### Jalons

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. Élaborer un rapport d'analyse comparative du système d'agrément.
- B. Élaborer un rapport de recherche sur l'état de la formation en génie.
- C. Élaborer une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice.
- D. Élaborer un énoncé fondamental sur le but de l'agrément.
- E. Tracer la voie à suivre.

### Rapport sommaire de l'évaluation 2025

Pendant toute la durée du plan stratégique 2022-2024, toutes les parties intéressées en matière d'agrément ont pu observer les différents modèles d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale ainsi que les tendances actuelles et futures de la formation en génie. Nous avons consulté les organismes de réglementation et les parties intéressées à chaque étape. Nous avons également communiqué de façon proactive les résultats de ces consultations à chaque jalon important du projet.

Nous avons publié le [Rapport sur la voie à suivre](#), qui comporte un but de l'agrément. Ce document propose également une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, un sous-ensemble du Profil de compétences à spectre complet (PCSC). Enfin, le rapport fournit une orientation à Ingénieurs Canada, notamment au BCAPG et au BCCAG, pour la mise en œuvre de systèmes harmonisés avec le but de l'agrément et la formation universitaire nécessaire pour l'obtention du permis d'exercice.

À l'avenir, nous poursuivrons ce travail dans le cadre du plan stratégique 2025-2029. Nous travaillerons à une étude pilote du Profil de compétences à spectre complet (PCSC) afin de déterminer si nous pouvons mettre au point une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice qui s'applique à tout le monde, peu importe l'établissement dans lequel les candidat.e.s ont poursuivi leurs études.

Nous demanderons également l'approbation du conseil pour un nouveau but de l'agrément.

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|--|---|-------------------|---|
| Toutes les parties intéressées connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale.    | Publication du rapport « Analyse comparative du système canadien d'agrément des programmes de génie » | Terminé           | Le <a href="#">rapport</a> a été publié en mars 2022. Un <a href="#">résumé des conclusions</a> principales est également accessible. |
| Toutes les parties intéressées connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie. | Publication du rapport « Pratiques actuelles et émergentes dans la formation en génie »               | Terminé           | Le <a href="#">rapport</a> a été publié en mars 2022. Un <a href="#">résumé des conclusions</a> principales est également disponible. |

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?  | État d'avancement                              | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|---|--|--|--|
| <p><b>Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice.</b></p> | <p>Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion confirmant l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice.</p>  | <p>Transféré au plan stratégique 2025-2029</p> | <p>Un modèle de travail du Profil de compétences à spectre complet (PCSC), qui comprend une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, est décrit dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'Avenir de l'agrément en génie. En décembre 2024, le conseil d'Ingénieurs Canada a approuvé une motion indiquant au chef de la direction de lancer une étude pilote, conformément au mandat de cette étude sur le Profil de compétences à spectre complet, tel qu'il a été affiné à partir de la recommandation 12 du rapport, et de son approche pilote.</p> |
|   | <p>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.</p> | <p>Transféré au plan stratégique 2025-2029</p> | <p>Un modèle de travail du PCSC, qui comporte une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, est décrit dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> du projet AAG. L'étude pilote du PCSC comprend une représentation des organismes de réglementation.</p>   |
|   | <p>Le BCAPG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents.</p>  | <p>Transféré au plan stratégique 2025-2029</p> | <p>Un modèle de travail du PCSC, qui comporte une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, est décrit dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> du projet AAG. L'étude pilote du PCSC comprend une représentation du BCAPG.</p>   |
|   | <p>Le BCCAG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents.</p>  | <p>Transféré au plan stratégique 2025-2029</p> | <p>Un modèle de travail du PCSC, qui comporte une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, est décrit dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> du projet AAG. L'étude pilote du PCSC comprend une représentation du BCCAG.</p>   |
|   | <p>Les EES reçoivent l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice.</p>  | <p>Transféré au plan stratégique 2025-2029</p> | <p>Un modèle de travail du PCSC, qui comporte une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, est décrit dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> du projet AAG. L'étude pilote du PCSC comprend une représentation des EES.</p>  |
|   | <p>Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion</p>  | <p>Transféré au plan</p>                       | <p>Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont</p>  |

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?  | État d'avancement                       | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|---|--|---|--|
| <b>Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément.</b>   | confirmant le but de l'agrément.   | stratégique 2025-2029                   | proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil  |
|   | 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.             | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil |
|   | Le BCAPG publie le but confirmé de l'agrément.   | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil |
|   | Les membres du BCCAG reçoivent la confirmation du but de l'agrément.   | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil |
|   | Les établissements d'enseignement supérieur (EES) reçoivent la confirmation du but de l'agrément.  | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil |
|   | Les étudiants reçoivent, par l'entremise de la FCEG, la confirmation du but de l'agrément.   | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Un but de l'agrément révisé et une nouvelle portée de l'énoncé du but de l'agrément sont proposés dans le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> de l'AAG.<br><br>En attente de l'approbation du conseil |
| <b>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.</b> | Le Rapport sur la voie à suivre est publié et distribué à tous les organismes de réglementation, au BCAPG, au BCCAG, au chef de la direction d'Ingénieurs Canada, à DDIC et à la FCEG. | Terminé                                 | Le <a href="#">Rapport sur la voie à suivre</a> du projet AAG a été publié en novembre 2024 et le conseil l'a reçu en décembre 2024.   |

## Priorité stratégique 1.2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation

Au cœur de notre mandat, il y a la nécessité de favoriser la collaboration entre toutes les zones de compétence et la cohérence des exigences, des pratiques et des processus à l'échelle nationale. Nous avons travaillé avec les organismes de réglementation pour comprendre ce qui favorise et ce qui entrave l'harmonisation puis facilité l'adoption d'un accord national établissant les principes d'une harmonisation pancanadienne et les domaines qu'elle visera.

### Jalons

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. Collaborer avec le personnel des organismes de réglementation pour cerner les obstacles et les possibilités.
- B. Préparer un énoncé national de collaboration avec toutes les zones de compétence.
- C. Cerner des domaines précis d'harmonisation devant faire l'objet d'une collaboration.

### Rapport sommaire de l'évaluation 2025

Nous avons également consulté les organismes de réglementation à chaque étape du projet. Leur participation au processus a porté ses fruits : la signature de l'énoncé de collaboration en mai 2024 a confirmé qu'Ingénieurs Canada avait un mandat clair. La dynamique s'est amorcée, et le chef de la direction collabore avec le Groupe des chefs de la direction pour déterminer un nouveau domaine d'harmonisation. À l'heure actuelle, le Groupe des chefs de la direction a également donné des directives aux groupes des responsables pour qu'ils entament une collaboration au sujet du développement professionnel continu. De plus, les organismes de réglementation continuent de profiter de la collaboration et de la mise en commun des ressources dans le cadre de notre travail opérationnel avec les groupes des responsables.

Pour le plan stratégique 2025-2029, un processus officiel sera mis en œuvre pour cerner les domaines de collaboration et d'harmonisation. Si des projets de grande envergure nécessitent des fonds supplémentaires, une décision sera présentée au conseil pour qu'il négocie un accord de financement avec les organismes de réglementation.

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?  | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|--|--|-------------------|--|
| <b>Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.</b> | Rapports de consultation qui documentent les points de vue de tous les organismes de réglementation. | Terminé           | Tous les rapports de consultation sont disponibles dans la <a href="#">section du site Web réservée aux membres</a> (connexion requise). |
|  | Production d'un énoncé national de collaboration signé par les organismes de réglementation.         | Terminé           | Les organismes de réglementation du génie du Canada ont signé un Énoncé national de collaboration en mai 2024.                           |
|  | Les chefs de la direction des organismes de réglementation définissent au moins un                   | Terminé           | Dans le cadre d'autres travaux stratégiques en cours, les organismes de réglementation participeront aux initiatives de collaboration    |

| Les indices du succès | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?         | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|-----------------------|---|-------------------|---|
|                       | domaine d'intervention pour l'harmonisation future. |                   | <p>et d'harmonisation requises pour les prochaines étapes du projet « Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation », y compris la nouvelle étude pilote du Profil de compétences à spectre complet (PCSC).</p> <p>De plus, au début de 2024, le Groupe des chefs de la direction a demandé la rédaction d'un protocole d'entente qui permettrait aux titulaires de permis qui exercent leur profession dans plusieurs provinces ou territoires de ne satisfaire aux exigences de développement professionnel continu qu'une seule fois auprès de l'organisme de réglementation dont ils relèvent (et de se voir offrir un processus de développement professionnel simplifié avec les autres organismes de réglementation dont elles et ils dépendent, voire une exonération d'un tel processus). En date de février 2025, six organismes de réglementation ont signé le protocole d'entente et offrent actuellement un processus d'exemption relatif aux exigences de développement professionnel continu. De plus, deux autres organismes de réglementation ont signé le protocole d'entente pour signifier leur intention de respecter les principes du protocole d'entente (il existe des exigences internes en matière de processus et une infrastructure qui leur interdisent actuellement de faire respecter un tel protocole).</p> <p>Le Groupe des chefs de la direction et le personnel d'Ingénieurs Canada continueront de travailler à déterminer les domaines de travail et les priorités touchant les activités de collaboration et d'harmonisation.</p> |

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|--|---|-------------------|---|
| <b>Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliore les pratiques.</b> | Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration de programmes, produits, services, informations ou processus.             | Terminé           | <p>Les douze organismes de réglementation ont assisté aux réunions de groupes de responsables.</p> <p>Ils ont participé à des consultations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les priorités stratégiques ;</li> <li>• les plans de travail du BCCAG de 2022, 2023 et 2024 ;</li> <li>• toutes les ébauches de guides, de documents et de programmes d'examens du BCCAG et les versions révisées ;</li> <li>• tous les énoncés de principe nationaux, les mémoires au gouvernement et les énoncés de position.</li> </ul> <p>Les 12 organismes de réglementation saisissent également les pratiques et les données actuelles dans des « tableaux d'information » réglementaires sur le développement professionnel continu, la réglementation des entités commerciales, les catégories de permis d'exercice, les activités liées à la discipline et à l'application de la loi, les politiques et pratiques d'admission, et plus encore.</p> |
|  | Nombre d'organismes de réglementation qui utilisent les programmes, produits, services, informations ou processus promus à l'échelle nationale. | Terminé           | <p>Les 12 organismes de réglementation utilisent un ou plusieurs des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• programme national d'avantages sociaux collectifs pour les employés ;</li> <li>• programmes d'examens de génie ;</li> <li>• ententes de reconnaissance mutuelle ;</li> <li>• protection des marques officielles ;</li> <li>• base de données nationale sur les effectifs (BDNE) ;</li> <li>• base de données sur les établissements et les diplômes étrangers (BDEDE).</li> </ul>   |

## Priorité stratégique 1.3 Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie

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 incidences et les obligations professionnelles et éthiques à long terme. Nous avons fourni 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, ils ont pu renseigner les titulaires de permis sur ces nouveaux domaines d'exercice et les réglementer plus efficacement.

### Jalons

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. 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.
- B. Continuer à travailler avec le gouvernement fédéral pour promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice.

### Rapport sommaire de l'évaluation 2025

Dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, les organismes de réglementation ont reçu l'information nécessaire pour adapter leurs processus d'admission, d'application de la loi et d'exercice. Au cours de cette période, nous avons produit plusieurs documents et énoncés de principe nationaux sur divers sujets, notamment l'énergie, le génie biomédical, la biotechnologie et l'intelligence artificielle. En 2025, nous avons mené un sondage auprès des organismes de réglementation qui a confirmé que nos documents de recherche sont précieux et qu'ils les utilisent. Un autre article de recherche et un nouveau document du BCCAG d'Ingénieurs Canada seront publiés en 2025.

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|--|---|-------------------|--|
| <b>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</b> | Des documents de recherche sur les nouveaux domaines d'exercice du génie sont publiés et distribués aux organismes de réglementation. | Terminé           | Les documents de recherche suivants sur les nouveaux domaines d'exercice du génie ont été publiés et distribués aux organismes de réglementation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• génie énergétique ;</li> <li>• génie biomédical.</li> </ul> L'article de recherche réglementaire sur l'apprentissage machine et la science des données, ainsi que le document du BCCAG d'Ingénieurs Canada intitulé Examen des nouveaux domaines d'exercice du génie seront publiés en 2025. |

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|---|---|-------------------|--|
| normes déontologiques encadrant l'exercice de la profession.  | 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.                             | Terminé           | Les résultats de notre sondage de 2025 indiquent que les organismes de réglementation lisent les rapports, qu'ils en tiennent compte ou que ces rapports les ont aidés.  |
|   | Valeur des documents de recherche perçue par les organismes de réglementation.  | Terminé           | L'enquête de 2025 a montré que les organismes de réglementation apprécient nos documents de recherche.   |
| Le gouvernement fédéral est sensibilisé à l'importance du travail des ingénieurs dans les domaines émergents. | Un nouvel énoncé de principe national relatif aux disciplines émergentes est préparé, le cas échéant.   | Terminé           | <p>Les nouveaux énoncés de principe nationaux sur les nouveaux domaines d'exercice du génie ont été publiés et distribués aux organismes de réglementation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Technologie du génie de l'intelligence artificielle dans les véhicules autonomes et connectés</a> ;</li> <li>• <a href="#">Exercice professionnel dans le domaine du génie biomédical</a> ;</li> <li>• <a href="#">Exercice professionnel dans le domaine de la biotechnologie</a>.</li> </ul> <p>Ingénieurs Canada a également mis à jour les énoncés de principes nationaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Exercice professionnel dans le domaine de la cybersécurité</a> ;</li> <li>• <a href="#">Exercice dans le domaine du génie logiciel</a>.</li> </ul> |
|   | Nombre de contacts (consultations par écrit et rencontres en personne) avec des parlementaires ou des fonctionnaires fédéraux de haut rang sur des questions relatives aux nouveaux domaines d'exercice du génie. | Terminé           | <p>Entre 2022 et 2024, 17 réunions ont eu lieu avec des parlementaires, du personnel politique et des fonctionnaires de haut rang au cours desquelles la réglementation de nouveaux domaines d'exercice du génie a été abordée.</p> <p>De plus, quatre mémoires prébudgétaires ont été présentés et couvraient largement ce domaine. Nous avons notamment envoyé une lettre à la première ministre de l'Alberta, Danielle Smith, au sujet de la réglementation du génie logiciel.</p>  |

## **Priorité stratégique 2.1 Accélérer l'initiative 30 en 30**

Puisque la profession d'ingénieur risque toujours de ne pas atteindre la cible de 30 % de femmes parmi les nouveaux ingénieurs d'ici 2030, il faut maintenir le rythme, multiplier les efforts et soutenir davantage les organismes de réglementation, tout en évitant le chevauchement des efforts. Dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, nous avons continué d'accélérer l'initiative 30 en 30 en recueillant et diffusant de l'information sur les pratiques exemplaires, en soutenant le travail des organismes de réglementation et en mettant sur pied une conférence nationale 30 en 30.

### **Jalons**

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. Engager des experts externes afin de mener une enquête auprès de femmes diplômées de programmes de génie ou qui sont admissibles à l'obtention d'un permis d'exercice, afin de recueillir leurs perceptions et de cerner les obstacles qui se dressent devant elles, y compris en milieu de travail.
- B. Transmettre les résultats de l'étude aux organismes de réglementation et aux employeurs.
- C. Remettre un bulletin de rendement de 30 en 30 aux organismes de réglementation qui le désirent et continuer à mobiliser des groupes afin de faciliter le partage de pratiques exemplaires.
- D. Organiser chaque année une conférence nationale sur l'initiative 30 en 30, axée sur le partage d'idées et les pratiques novatrices.

### **Rapport sommaire de l'évaluation 2025**

Nous avons organisé des conférences nationales chaque année tout au long de la durée du plan stratégique 2022-2024. En 2023, 325 personnes ont assisté virtuellement à trois événements et 147 à la conférence en personne. En 2024, ce chiffre était 196 participant.e.s pour l'événement virtuel et 350 à la conférence en personne. Pour la conférence de 2024, 35 % des participant.e.s provenaient des organismes de réglementation et 40 % des employeurs. Les conférences se poursuivront dans le cadre du plan stratégique 2025-2029.

Pour favoriser un milieu de travail plus inclusif, nous avons offert de la formation aux ingénieur.e.s et de l'information aux employeurs sur la façon de rendre leur milieu de travail plus inclusif. Nous avons également créé un groupe de travail d'employeurs sur lequel nous nous appuyons pour orienter notre approche. Nous avons aussi travaillé avec des ingénieur.e.s autochtones, des ingénieur.e.s noir.e.s, des employeurs ainsi qu'avec d'autres organismes. Nous continuerons de collaborer avec ces partenaires au cours des prochaines années.

Nous avons fourni des renseignements aux organismes de réglementation au moyen de notre Rapport national sur les effectifs, de notre stratégie nationale de recherche et de nos réunions habituelles dans le cadre desquelles nous les réunissons pour échanger des renseignements. Les données montrent qu'il y a eu une légère augmentation à chaque étape du cheminement.

Dans le cadre du plan stratégique 2025-2029, nous élargirons nos efforts pour inclure d'autres groupes marginalisés.

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|---|---|-------------------|---|
| 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. | 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. | Terminé           | Nous avons produit les rapports nationaux d'enquête sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale : ils sont accessibles dans notre <a href="#">site Web public</a> . Nous avons également terminé une analyse contextuelle nationale et une évaluation formative qui ont été présentées à la Conférence 30 en 30. Le rapport complet sera disponible au public en 2025.   |
|   | Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie ; qui participent à l'élaboration seulement ; qui n'y participent pas.            | Terminé           | <p>Concernant la stratégie nationale de recherche, un cabinet-conseil indépendant a été mandaté pour mener 20 entrevues avec 31 personnes, notamment des membres des organismes de réglementation et nos championnes et champions de l'EDI. Les données obtenues ont été regroupées. Le rapport complet sera présenté à la conférence 30 en 30 de 2025.</p> <p>En plus de participer à la mise au point de la stratégie, les organismes de réglementation ont continué d'assister aux réunions des championnes et champions, de faire avancer la recherche et d'offrir de la formation pour soutenir l'initiative 30 sur 30 auprès de leurs inscrit.e.s. Parmi les exemples, mentionnons la promotion par l'EGBC et PEO d'un webinaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion en génie et en géosciences ainsi que le plan d'action sur l'équité en matière de réglementation professionnelle (« Equity in Professional Regulation Action Plan ») produit par EngGeoMBE.</p> |
|   | Publication de rapports de recherche dans le site web d'Ingénieurs Canada.  | Terminé           | En 2022, 2023 et 2024, Ingénieurs Canada a publié le <a href="#">Rapport national d'enquête sur les effectifs</a> , qui fournit des données sur les effectifs des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux. D'autres recherches réalisées dans le cadre de la Priorité stratégique Accélérer l'initiative 30 en 30, plus précisément le rapport sur les femmes dans des rôles de leadership, devraient être publiées dans le site Web d'Ingénieurs Canada en 2025.  |
|   | Nombre de partenaires participant à l'élaboration de rapports de recherche (élaboration et participation ; participation seulement ; aucune participation).                                   | Terminé           | Onze des douze organismes de réglementation ont fourni des données à Ingénieurs Canada à l'appui de la création du Rapport national d'enquête sur les effectifs.  |

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?  | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|--|--|-------------------|--|
|  | 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).                      | Terminé           | <p>Nous avons continué à coordonner des réunions du groupe de travail sur l'initiative 30 sur 30 composées de membres du personnel et de bénévoles des organismes de réglementation, et nous avons tenu une conférence virtuelle et en personne.</p> <p>Chaque année, nous nous sommes associés à un organisme de réglementation hôte et avons consulté nos championnes et champions sur le choix du thème de la conférence.</p>   |
|  | Tenue de trois ou quatre rencontres annuelles avec les organismes de réglementation.   | Terminé           | Nous avons organisé des réunions virtuelles et une réunion en personne au cours de la conférence 30 en 30.   |
| 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 | <p>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> | Terminé           | <p>En 2022, 2023 et 2024, Ingénieurs Canada a publié le Rapport national d'enquête sur les effectifs, qui comportait des données sur les effectifs des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux.</p> <p>Ingénieurs Canada a fourni aux organismes de réglementation un outil Excel leur permettant d'effectuer le suivi des mesures liées à l'initiative 30 en 30 et d'en rendre compte.</p> <p>Les données montrent également qu'il y a eu une légère augmentation à chaque étape du cheminement.</p> |
|  | Publication annuelle du Rapport national d'enquête sur les effectifs   | Terminé           | En 2022, 2023 et 2024, Ingénieurs Canada a publié le Rapport national d'enquête sur les effectifs.   |
|  | Collecte annuelle de mesures relatives aux fiches de pointage des organismes de réglementation   | Terminé           | Nous recueillons ces données chaque année auprès des organismes de réglementation.   |
|  | Présentation du rapport sommaire annuel sur les fiches de pointage au conseil et au Groupe des chefs de direction  | Suspendu          | Ingénieurs Canada a présenté les fiches de pointage au Groupe des chefs de la direction en mai 2022. Étant donné que certaines parties du rapport sommaire sur les fiches de pointage ont reproduit l'information présentée dans notre Rapport national d'enquête sur les effectifs et compte tenu des ressources supplémentaires qui auraient été nécessaires pour pouvoir présenter la fiche de pointage complète à l'échelle du Canada, il a été décidé de ne plus la produire à compter de 2023.                   |

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement                       | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|---|---|---|---|
| s titulaires d'un permis d'exercice et ingénieurs.  | Participation de trois ou quatre organismes de réglementation à l'élaboration et à l'utilisation de la cible.   | Terminé                                 | En 2022, quatre organismes de réglementation ont participé à l'élaboration des fiches de pointage.  |
| Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif. | Parachever la mise en œuvre des recommandations du rapport d'ACG+* sur la mobilisation des employeurs.  | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Ces travaux se poursuivent dans le cadre du plan stratégique 2025-2029 en raison de la nécessité de faire participer de façon significative les employeurs dans le secteur du génie à ce travail.   |
|   | 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.   | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Ce travail se poursuit dans le cadre du plan stratégique 2025-2029 avec la création d'un groupe de travail des employeurs. Ce groupe a été mis sur pied en janvier 2024.  |
|   | Tous les organismes de réglementation contribuent à la stratégie nationale.   | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Ce travail se poursuit dans le cadre du plan stratégique 2025-2029. Nous avons produit et présenté un rapport qui proposait des recommandations aux organismes de réglementation sur la façon dont ils peuvent appuyer et influencer les employeurs. Les discussions se poursuivent en raison de la nécessité de faire participer de façon significative les employeurs dans le secteur du génie à ce travail.  |
|   | Reconnaissance de l'excellence des employeurs dans le cadre de l'initiative 30 en 30  | Transféré au plan stratégique 2025-2029 | Ce travail se poursuit dans le cadre du plan stratégique 2025-2029. Cela fait partie de la stratégie concernant les employeurs. Nous avons commencé ce travail dans le cadre de notre conférence annuelle.  |
| Les leçons tirées de 30 en 30 éclairent les initiatives visant à accroître la représentation                                    | 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 | Terminé                                 | La <a href="#">conférence nationale 30 en 30</a> a eu lieu en 2022, 2023 et 2024. Des représentant.e.s de nos organismes de réglementation, des établissements d'enseignement supérieur et des employeurs d'ingénieurs y ont participé. En 2024, les employeurs représentaient 40 % des participant.e.s, les EES 30 % et les organismes de réglementation et Ingénieurs Canada 30 %. La conférence nationale se poursuivra dans le cadre du plan stratégique 2025-2029. |

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement   | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|--|---|---|---|
| ation des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des personnes racisées et des membres de la communauté LGBTQ2+. | exemplaires, des recherches importantes et des outils pratiques.  |   |   |
|  | Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent et participent à la préparation de la conférence.   | Terminé   | La représentation des organismes de réglementation a été importante (35 % des participant.e.s à la conférence) et nous avons établi un partenariat avec un organisme de réglementation hôte pour organiser la conférence. Nous avons également consulté nos championnes et champions de l'organisme de réglementation pour mettre au point le contenu. Dix organismes de réglementation ont contribué et participé à la préparation de la conférence. Ce travail se poursuit dans le cadre du plan stratégique 2025-2029. |
|  | Nombre d'employeurs qui contribuent et participent à la conférence.   | Terminé   | La représentation des employeurs était importante (40 % des participant.e.s à la conférence) et nous avons créé des occasions de commandite pour mobiliser les employeurs en génie. Nous avons également consulté notre groupe de travail d'employeurs au sujet du contenu. Le groupe de travail d'employeurs est composé de sept entreprises, d'un organisme de réglementation et de 13 représentant.e.s. Ce travail se poursuit dans le cadre du plan stratégique 2025-2029.  |
|  | 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. | Terminé   | Nous avons créé un guide à l'intention des employeurs : <a href="#">Changer la culture des employeurs d'ingénieurs</a> , et l'avons publié dans notre site Web. Nous avons également créé le rapport sur la <a href="#">Stratégie nationale d'engagement des employeurs</a> .   |
| Nombre d'organismes de réglementation participants qui font la promotion des ressources nationales.                            | Terminé   | Tous les organismes de réglementation ont participé aux consultations lors de la création du Rapport. |   |

\* 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, elle tient compte de facteurs identitaires multiples et divers qui se recoupent et ont des incidences sur la façon dont différentes personnes comprennent et vivent les initiatives. Vous trouverez davantage de renseignements ici : <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>.

## Priorité stratégique 2.2 Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice

Les données sur le profil des ingénieurs, étudiants en génie, diplômés en génie et ingénieurs stagiaires, ainsi que sur ce qui les motive à faire une demande de permis d'exercice, étaient insuffisantes. Il fallait réaliser un plus grand nombre d'études pour comprendre comment les employeurs d'ingénieurs perçoivent l'exigence et la valeur du permis d'exercice. Par rapport à d'autres professions, celle d'ingénieur était moins connue du public et jouissait d'une confiance moindre. Nous avons comblé cet écart en créant et en faisant la promotion d'un message national cohérent pour sensibiliser 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.

### Jalons

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. Mener une étude de marché pour définir et comprendre un public cible approprié.
- B. En collaboration avec les organismes de réglementation, mettre au point un message sur la valeur du permis d'exercice, qui sera diffusé à l'échelle nationale.
- C. En collaboration avec les organismes de réglementation, lancer une campagne nationale de marketing pluriannuelle de plusieurs millions de dollars, portant la marque des différents partenaires.

### Rapport sommaire de l'évaluation 2025

Nous avons rédigé des messages communs avec tous les organismes de réglementation, et leur participation a favorisé leur utilisation, actuelle ou prévue. Au moyen de notre portail [Parcours vers l'INGénierie](#), nous avons également fourni des renseignements aux ingénieur.e.s stagiaires potentiel.le.s sur la valeur du permis d'exercice en génie.

La campagne de marketing ciblait les auditoires publics et nous a permis de faire croître la confiance dans les ingénieur.e.s ainsi que de renforcer les perceptions positives de la profession de manière mesurable et conséquente. Elle a également permis de mieux comprendre les résultats liés aux structures comme les bâtiments et les ponts, ainsi que des contributions sociétales que les ingénieur.e.s apportent par la conception, la planification et la résolution de problèmes.

Dans le cadre du plan stratégique 2025-2029, nous consulterons les organismes de réglementation et le conseil pour déterminer si Ingénieurs Canada devrait poursuivre ses efforts de marketing à l'échelle nationale et, le cas échéant, comment ces efforts seront financés.

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?                                 | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|--|---|-------------------|--|
| Les publics visés perçoivent les ingénieurs comme étant dignes de confiance et | Recherche sur les perceptions des publics visés avant et après la campagne. | Terminé           | Comparativement à la recherche de référence de 2022, la perception spontanée des ingénieur.e.s s'est éloignée des résultats liés aux |

| Les indices du succès                                   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ? | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|---|---|-------------------|--|
| <p><b>savent que la profession est réglementée.</b></p> |   |                   | <p>structures comme les bâtiments et les ponts en faveur des contributions sociétales apportées par la conception, la planification et la résolution de problèmes.</p> <p>En 2024, près du tiers des leaders d'opinion (32 %) affirment avoir vu ou entendu certains messages publicitaires concernant les ingénieur.e.s au cours de la dernière année.</p> <p>Le pourcentage des personnes qui se souviennent très bien d'une telle publicité a augmenté de 6 points par rapport au taux de 12 % en 2023.</p> <p>En 2024, les personnes qui se souviennent d'au moins un élément de la campagne d'Ingénieurs Canada sont plus susceptibles d'être en accord avec les énoncés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiment que les ingénieur.e.s inspirent le respect et apportent des compétences uniques ;</li> <li>• Sentiment que l'obtention d'un permis d'exercice à titre d'ingénieur.e en est la preuve ;</li> <li>• Conviction que les ingénieurs apportent une contribution importante dans un large éventail de domaines, comme les</li> </ul> |

| Les indices du succès | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ? | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|-----------------------|---|-------------------|---|
|                       |   |                   | <p>idées novatrices, la protection du public et la création d'emplois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendance à « certainement » associer les ingénieur.e.s avec des retombées plus diversifiées comme l'électricité sécuritaire, les technologies intelligentes, les solutions environnementales, l'accessibilité, les communications, l'espace extra-atmosphérique, les découvertes médicales et la réduction de la pauvreté.</li> </ul> |
|                       | Nombre d'impressions et d'actions.          | Terminé           | <p>La campagne a dépassé les objectifs globaux, suscitant une prise de conscience massive parmi les leaders d'opinion, surpassant son objectif d'impressions de 103 % et du nombre de clics estimé de 137 %.</p> <p>Le microsite de la campagne a attiré 1 072 864 utilisatrices et utilisateurs, soit plus du double des 465 063 clics prévus.</p>   |
|                       | Valeur de la médiatisation méritée.         | Terminé           | En 2023, un communiqué de presse annonçait le lancement de la campagne, générant plus de 52 millions d'impressions.   |

| Les indices du succès  | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?  |
|--|---|-------------------|---|
|  |   |                   | En 2023, un article d'opinion d'Ingénieurs Canada a été repris par 26 points de vente du réseau Salt Wire du Canada atlantique. Cela s'inscrivait dans le cadre de notre Conférence 30 en 30 de 2023 et de nos réunions annuelles qui s'étaient tenues à Halifax.   |
|  | Nombre d'interactions en ligne et sentiments qui s'en dégagent.                                   | Suspendu          | La conception de la campagne n'a pas accordé la priorité à l'engagement interactif dans les médias sociaux (c.-à-d. obtenir des commentaires des utilisateurs, et y répondre).  |
| <b>Les diplômés en génie et les ingénieurs stagiaires prennent conscience de la valeur du permis d'exercice.</b> | Recherche sur les perceptions des diplômés et des stagiaires en génie avant et après la campagne. | Terminé           | <p>Une recherche qualitative menée en 2022 a révélé ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les étudiant.e.s et les diplômé.e.s en génie ont une faible compréhension (connaissance) du processus d'obtention du permis d'exercice et des opinions divergentes sur sa valeur (attitudes) ;</li> <li>• Parmi les étudiant.e.s en génie, de nombreuses réponses indiquaient une faible connaissance du processus (comment) et de son importance (pourquoi).</li> <li>• Étant donné que les diplômé.e.s en génie sont principalement</li> </ul> |

| Les indices du succès | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?                            | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|-----------------------|--|-------------------|--|
|                       |  |                   | <p>influencé.e.s par leur employeur, il y a du travail à faire pour influencer l'attitude des employeurs dans les espaces non traditionnels en établissant des liens avec des retombées positives pour les entreprises.</p>  |
|                       | <p>Nombre d'impressions et d'actions</p>                               | <p>Terminé</p>    | <p>Le programme <a href="#">Parcours vers l'INGénierie</a> a été lancé en février 2024. Cette année-là, le site a accueilli 11 917 visites au total et 21 584 pages ont été consultées.</p> <p>Nous avons mobilisé notre public avec deux webinaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Vous avez votre diplôme de génie en poche... et maintenant ? » – 85 personnes étaient inscrites, 46 ont assisté au webinaire.</li> <li>• Préparez votre future carrière : les programmes offerts par les organismes de réglementation pour aider les diplômé.e.s à obtenir leur permis d'exercice – 250 personnes inscrites, 92 ont assisté au webinaire.</li> </ul> |
|                       | <p>Nombre d'interactions en ligne et sentiments qui s'en dégagent.</p> | <p>Suspendu</p>   | <p>La conception de la campagne n'a pas accordé la priorité à l'engagement interactif dans les médias sociaux (c.-à-d.</p>   |

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?   |
|---|---|-------------------|--|
|   |   |                   | obtenir des commentaires des utilisateurs, et y répondre).   |
| <b>Les organismes de réglementation se sont dotés d'un cadre national efficace pour l'élaboration de messages et d'outils de marketing.</b> | Nombre d'organismes de réglementation qui participent à l'élaboration du cadre et des outils, et nature de leur participation.                  | Terminé           | Tous les organismes de réglementation ont participé activement au groupe consultatif des organismes de réglementation, contribuant à la création du cadre de messages sur le permis d'exercice et de la liste de vérification connexe.<br><br>Les membres du groupe consultatif ont exprimé une opinion positive et affirmé avoir utilisé les outils ou avoir l'intention de le faire. |
|   | Les organismes de réglementation déterminent où et comment les messages et les outils seront utilisés ; suivi visant à confirmer l'utilisation. | Terminé           | Les membres du groupe consultatif des organismes de réglementation ont indiqué avoir utilisé les outils ou avoir l'intention de les utiliser, avec un suivi plus poussé et une surveillance supplémentaire mise en place à la fin du projet.   |
|   | Réception continue de commentaires sur le projet.   | Terminé           | Des commentaires ont été reçus continuellement sur le projet, notamment grâce à une participation active pendant celui-ci, ainsi que grâce aux réunions du Groupe consultatif des organismes de réglementation et lors de sollicitation de commentaires par courriel.  |

### Priorité stratégique 3 Maintenir notre engagement envers l'excellence

Dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, nous avons continué de subir 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 avons dû adopter une approche efficace et durable garantissant que nous sommes un organisme très performant. En 2024, nous avons obtenu 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, en plus d'être mesurable et soutenue sur une période d'au moins trois ans.

#### Jalons

Voici les jalons que nous devons atteindre :

- A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs.
- 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.
- C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance.

#### Rapport sommaire de l'évaluation 2025

Dans le cadre du processus de candidature, nous avons évalué notre relation avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement supérieur et la communauté du génie. Nous avons également mesuré l'engagement du personnel. Notre capacité à maintenir un haut niveau de rendement a été confirmée lorsque nous avons obtenu la certification de niveau Platine d'Excellence Canada en 2024. Ingénieurs Canada a également été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale depuis 2017.

Nous poursuivrons nos efforts visant l'excellence en 2025 et au-delà.

| Les indices du succès   | Comment mesurerons-nous le succès en 2024 ?   | État d'avancement | Comment sait-on si nous avons réussi ?                        |
|---|---|-------------------|---|
| Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs.                                   | Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe. | Terminé           | Nous avons obtenu la certification de niveau Platine en 2024. |
| Il y a un engagement accru de la part de l'effectif : les personnes restent en poste plus longtemps, travaillent au sein d'équipes motivées et jouissent d'une meilleure santé. | Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe. | Terminé           | Nous avons obtenu la certification de niveau Platine en 2024. |
| Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance.  | Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe. | Terminé           | Nous avons obtenu la certification de niveau Platine en 2024. |

## Rapport intermédiaire de rendement stratégique : TR1 de 2025

Les indicateurs ont été approuvés lors de [l'atelier stratégique du conseil de juin 2024](#). Le rendement est mesuré par rapport au [Plan stratégique 2025-2029](#) qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il convient de souligner que, bien que certains travaux aient été reportés du Plan stratégique 2022-2024 au nouveau plan de 2025-2029, les jalons sont différents et par conséquent, les mesures de succès le sont aussi. Pour cette raison, nous utilisons des mesures de succès différentes, même si les objectifs à long terme demeurent les mêmes.

| Légende   | État de l'orientation stratégique   |
|---|---|
| Dans l'ensemble, les activités sont en bonne voie d'être exécutées d'ici 2029   |  |
| Dans l'ensemble, les activités connaissent certains retards; aucune incidence prévue sur la réalisation de la priorité stratégique d'ici 2029 |  |
| Dans l'ensemble, les activités accusent certains retards qui pourraient compromettre la réalisation de la priorité stratégique d'ici 2029     |  |

### Sources d'information

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

| État de rendement                                   | Source  |
|---|---|
| <b>Activités planifiées (établies en juin 2024)</b> | <a href="#">Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2024</a> |
| <b>Rapports trimestriels 2025</b>                   | Comptes rendus du personnel dans le cadre des rapports trimestriels internes              |
| <b>Notre action</b>                                 | <a href="#">Plan stratégique 2025-2029</a>  |
| <b>Les indices du succès</b>                        | <a href="#">Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2024</a> |
| <b>Comment mesurerons-nous le succès en 2029 ?</b>  |   |

Afin que ce rapport soit succinct, seuls les travaux à réaliser pendant l'année en cours sont représentés dans le rapport trimestriel. Tous les travaux devant être réalisés entre 2025 et 2029 sont présentés dans la section 2 de ce rapport.

## Section 1

## Réaliser une fédération plus forte

État : &gt;&gt;&gt;&gt;

Activités planifiées

TR1

**Pilier : Mise en œuvre de l'examen de la gouvernance****Résultat : Ingénieurs Canada dispose de processus de gouvernance efficaces et fiables**

Embaucher un expert

*Indicateur : Un consultant est embauché pour diriger l'examen de la gouvernance*

Un expert a été embauché.

Interroger les organismes de réglementation pour identifier les enjeux, comparer le système actuel à d'autres systèmes de gouvernance et présenter des options au conseil

*Indicateurs : Les positions des organismes de réglementation sont connues et communiquées dans un rapport de consultation**Le consultant propose des mises à jour du système de gouvernance*

À venir au deuxième trimestre.

Présenter aux organismes de réglementation, pour validation, les options proposées pour modifier le système de gouvernance

*Indicateur : Les positions des organismes de réglementation sont connues et communiquées dans un rapport de consultation*

À venir au quatrième trimestre.

**Pilier : Opérationnaliser la collaboration et l'harmonisation****Résultat : Les organismes de réglementation bénéficient de la collaboration et de l'harmonisation****Résultat : La réglementation du génie est cohérente, efficace et efficiente dans tout le Canada**

Mettre en œuvre un processus prévisible et transparent pour sélectionner les futurs domaines de collaboration réglementaire

*Indicateur : Avec le soutien d'Ingénieurs Canada, les organismes de réglementation s'attaquent en collaboration à divers domaines/problèmes de réglementation pendant la durée du plan stratégique*

Discussion entamée avec le Groupe des chefs de la direction

## Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation

État : &gt;&gt;&gt;&gt;

Activités planifiées

TR1

**Pilier : Exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice****Résultat : Les organismes de réglementation disposent de systèmes fiables, efficaces, inclusifs et proactifs qui les aident à répondre aux exigences d'équité et à maintenir l'autorité en matière de permis d'exercice****Résultat : Les exigences d'évaluation des candidats issus de programmes agréés et non agréés par le BCAPG sont alignées et équitables**

Mettre sur pied un groupe de travail sur le profil des compétences

*Indicateur : Une gouvernance appropriée du projet est établie**Les parties intéressées participent activement aux activités du projet*

Les compétences du groupe de travail ont été déterminées et des travaux sont prévus pour confirmer l'approche en matière de gouvernance. Ces travaux devraient être achevés au deuxième trimestre.

Embaucher un expert

*Indicateur : Un consultant est embauché pour créer le profil de compétences*

À venir au troisième trimestre.

Sélectionner les compétences

*Indicateur : Les parties intéressées participent activement aux activités du projet*

À venir au quatrième trimestre.

**Pilier : Agrément****Résultat : L'agrément est valorisé par les organismes de réglementation, les enseignants, les étudiants et les bénévoles**

Décision du conseil d'Ingénieurs Canada d'aller de l'avant concernant les autres recommandations du Rapport sur la voie à suivre du projet AAG

*Indicateur : Le conseil d'Ingénieurs Canada approuve les prochaines étapes*

Tous les produits livrables du premier trimestre ont été achevés, à l'exception des séances de formation, qui le seront au cours du deuxième trimestre.

## Réaliser notre rôle en ce qui concerne la durabilité

État : 

| Activités planifiées  |  | TR1 |
|---|--|-----|
| <b>Pilier : Initiatives approuvées par le conseil</b><br><b>Résultat : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini en ce qui concerne la gérance environnementale; ce rôle complète les efforts des organismes de réglementation</b>  |  |     |
| Adopter une nouvelle politique environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)<br><i>Indicateur : La politique est approuvée par le conseil d'Ingénieurs Canada</i>   | Des recherches sur les meilleures pratiques ainsi que sur les besoins d'Ingénieurs Canada ont été menées. Des recommandations sur l'intégration des facteurs ESG dans les politiques d'Ingénieurs Canada ont été présentées au Comité sur la gouvernance pour commentaires.    |     |
| <b>Pilier : Déterminer notre rôle national pour appuyer les organismes de réglementation</b><br><b>Résultat : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini en ce qui concerne la gérance environnementale; ce rôle complète les efforts des organismes de réglementation</b> |  |     |
| Réaliser une analyse contextuelle pour cerner les tendances émergentes et les pratiques d'organismes similaires<br><i>Indicateur : L'analyse contextuelle est compilée et publiée dans notre site public</i>  | Un expert a été engagé et analyse actuellement la documentation sur le sujet. Une rencontre a eu lieu avec l'Association médicale canadienne afin d'en apprendre davantage sur sa démarche et ses excuses en ce qui concerne les préjudices subis par les peuples autochtones. |     |

## Réaliser une profession inclusive

État : 

| Activités planifiées  |   | TR1 |
|---|---|-----|
| <b>Pilier : Favoriser l'inclusion des femmes</b><br><b>Résultat : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b>   |   |     |
| Diffuser les stratégies et les recommandations relatives au recrutement et au maintien en poste<br><i>Indicateur : Les recommandations sont approuvées par le conseil</i>   | Un examen des programmes existants a été réalisé sous l'angle de l'intersectionnalité et de l'impact sur le système.  |     |
| <b>Pilier : Favoriser la vérité et la réconciliation : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b><br><b>Résultat : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b> |   |     |
| Réaliser une analyse contextuelle pour cerner les tendances émergentes et les pratiques d'organismes similaires<br><i>Indicateur : L'analyse est effectuée et les résultats sont incorporés dans le travail d'Ingénieurs Canada</i>   | Des consultations auprès du Comité consultatif autochtone ont été effectuées au sujet d'un cadre pour la portée proposée des travaux visant la vérité et la réconciliation.                               |     |
| Offrir une formation au personnel et aux bénévoles<br><i>Indicateur : Une formation a été offerte au personnel et aux bénévoles</i>   | Nous avons fourni aux RH toutes les coordonnées nécessaires pour l'organisation de la formation et demandé que cette formation fasse partie du processus d'orientation des nouveaux membres du personnel. |     |

## Réaliser une meilleure connaissance des ingénieurs

État : 

Activités planifiées

TR1

| Activités planifiées  |   | TR1 |
|---|---|-----|
| <b>Pilier : Campagne nationale de marketing</b><br><b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>  |   |     |
| Évaluer l'impact de la campagne Construire l'avenir et publier un rapport sommaire<br><i>Indicateur : Le rapport est communiqué au conseil et aux organismes de réglementation</i>  | Terminé.  |     |
| Consulter les organismes de réglementation pour déterminer s'il faut poursuivre une campagne nationale de marketing et comment elle serait financée, le cas échéant<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada dispose d'une voie à suivre claire, comme l'indique le rapport de consultation</i>     | À venir au troisième trimestre.   |     |
| <b>Pilier : Parcours vers l'ingénierie</b><br><b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>   |   |     |
| Élaboration et mise en application d'un plan de communication<br><i>Indicateur : Croissance continue du suivi sur les réseaux sociaux tout au long de la mise en œuvre du plan stratégique</i>  | À venir au deuxième trimestre.  |     |
| Le contenu informatif sur le processus d'attribution du permis d'exercice au Canada pour les diplômés de programmes agréés par le BCAPG est maintenu en ligne<br><i>Indicateur : Consultation stable du contenu au cours de plusieurs années</i>  | Le contenu a été publié et est disponible en ligne. Il est trop tôt pour établir une tendance en matière d'intérêt à l'égard de ce contenu. |     |
| <b>Pilier : Les ingénieurs et le leadership</b><br><b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>  |   |     |
| Réaliser une analyse contextuelle comprenant une évaluation des obstacles et des possibilités, des entretiens avec des cadres et des recommandations stratégiques<br><i>Indicateur : Le rapport sur ce travail est validé par le groupe consultatif et par les organismes de réglementation</i> | À venir au deuxième trimestre.  |     |
| Créer un groupe consultatif et une charte du projet<br><i>Indicateur : Le groupe consultatif est créé par le chef de la direction</i>   | À venir au troisième trimestre.   |     |

**Section 2**

La section suivante met en évidence en quelle année chaque indicateur devrait être réalisé :

| <b>Réaliser une fédération plus forte</b>  |             |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Activités planifiées</b>  | <b>2025</b> | <b>2026</b> | <b>2027</b> | <b>2028</b> | <b>2029</b> |
| <b>Pilier : Mise en œuvre de l'examen de la gouvernance</b>  |             |             |             |             |             |
| <b>Résultat : Ingénieurs Canada dispose de processus de gouvernance efficaces et fiables</b>   |             |             |             |             |             |
| Mettre sur pied un Groupe de travail pour l'examen de la gouvernance<br><i>Indicateur : Création du groupe de travail (réalisé en 2024)</i>  |             |             |             |             |             |
| Embaucher un expert<br><i>Indicateur : Un consultant est embauché pour diriger l'examen de la gouvernance (terminé)</i>  |             |             |             |             |             |
| Interroger les organismes de réglementation pour déterminer les enjeux, comparer le système actuel à d'autres systèmes de gouvernance et présenter des options au conseil<br><i>Indicateurs : Les positions des organismes de réglementation sont connues et communiquées dans un rapport de consultation<br/>Le consultant propose des mises à jour du système de gouvernance</i> |             |             |             |             |             |
| Présenter aux organismes de réglementation, pour validation, les options proposées pour modifier le système de gouvernance<br><i>Indicateur : Les positions des organismes de réglementation sont connues et communiquées dans un rapport de consultation</i>  |             |             |             |             |             |
| Soumettre la proposition de gouvernance et le plan de mise en œuvre aux organismes de réglementation pour consultation et approbation ultérieure<br><i>Indicateur : Les organismes de réglementation approuvent les modifications apportées au système de gouvernance</i>  |             |             |             |             |             |
| Mettre en œuvre et surveiller le système de gouvernance révisé<br><i>Indicateur : Les membres ne proposent aucune autre modification du système de gouvernance pour la durée du plan stratégique</i>   |             |             |             |             |             |
| <b>Pilier : Financement à long terme</b>   |             |             |             |             |             |
| <b>Résultat : Ingénieurs Canada dispose de processus de gouvernance efficaces et fiables</b>   |             |             |             |             |             |
| Renouveler l'entente de financement à long terme<br><i>Indicateur : Les organismes de réglementation renouvellent l'entente de financement à long terme</i>  |             |             |             |             |             |
| <b>Pilier : Opérationnaliser la collaboration et l'harmonisation</b>   |             |             |             |             |             |
| <b>Résultat : Les organismes de réglementation bénéficient de la collaboration et de l'harmonisation</b>   |             |             |             |             |             |
| <b>Résultat : La réglementation du génie est cohérente, efficace et efficiente dans tout le Canada</b>   |             |             |             |             |             |
| Mettre en œuvre un processus prévisible et transparent pour sélectionner les futurs domaines de collaboration réglementaire<br><i>Indicateur : Avec le soutien d'Ingénieurs Canada, les organismes de réglementation s'attaquent en collaboration à divers domaines/problèmes de réglementation pendant la durée du plan stratégique</i>   |             |             |             |             |             |
| Évaluer le succès de l'Énoncé national de collaboration de cinq ans<br><i>Indicateur : Des leçons ont été tirées et les activités menées pendant cinq ans ont donné lieu à des succès (et à des échecs) qui peuvent être utilisés pour faire évoluer l'énoncé</i>  |             |             |             |             |             |
| Les organismes de réglementation ont convenu de réviser l'Énoncé national de collaboration<br><i>Indicateur : Les organismes de réglementation conviennent de renouveler un énoncé actualisé</i>   |             |             |             |             |             |

| <b>Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation</b>   |             |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Activités planifiées</b>   | <b>2025</b> | <b>2026</b> | <b>2027</b> | <b>2028</b> | <b>2029</b> |
| <b>Pilier : Exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice</b><br><b>Résultat : Les organismes de réglementation disposent de systèmes fiables, efficaces, inclusifs et proactifs qui les aident à répondre aux exigences d'équité et à maintenir l'autorité en matière de permis d'exercice</b><br><b>Résultat : Les exigences d'évaluation des candidats issus de programmes agréés et non agréés par le BCAPG sont alignées et équitables</b> |             |             |             |             |             |
| Mettre sur pied un groupe de travail sur l'étude pilote du Profil de compétences à spectre complet (PCSC)<br><i>Indicateur : Une gouvernance appropriée du projet est établie</i><br>Les parties intéressées participent activement aux activités du projet (à venir au deuxième trimestre)   |             |             |             |             |             |
| Embaucher un expert<br><i>Indicateur : Un consultant est embauché pour soutenir l'étude pilote du PCSC</i><br>(à venir en 2025)   |             |             |             |             |             |
| Sélectionner les compétences<br><i>Indicateur : Les parties intéressées participent activement aux activités du projet</i><br>(à venir en 2025)   |             |             |             |             |             |
| Entreprendre l'étude pilote du PCSC<br><i>Indicateur : Les parties intéressées participent activement aux activités du projet</i><br>(à venir en 2026)  |             |             |             |             |             |
| Communiquer le rapport sur les résultats<br><i>Indicateur : Les parties intéressées participent activement aux activités du projet</i>  |             |             |             |             |             |
| Décider des prochaines étapes<br><i>Indicateur : Le conseil approuve les changements</i>  |             |             |             |             |             |
| <b>Pilier : Agrément</b><br><b>Résultat : L'agrément est valorisé par les organismes de réglementation, les enseignants, les étudiants et les bénévoles</b>   |             |             |             |             |             |
| Décision du conseil d'Ingénieurs Canada de donner suite à d'autres recommandations du Rapport sur la voie à suivre du projet AAG<br><i>Indicateur : Le conseil d'Ingénieurs Canada approuve les prochaines étapes</i>   |             |             |             |             |             |
| Faire approuver par le conseil d'Ingénieurs Canada les objectifs, les énoncés sur la portée de l'agrément et les paramètres de conception révisés.<br><i>Indicateur : Le conseil d'Ingénieurs Canada approuve les objectifs, les énoncés sur la portée de l'agrément et les paramètres de conception révisés</i>  |             |             |             |             |             |
| Créer un nouveau groupe des politiques afin de tenir compte du nouveau but et de la nouvelle portée de l'agrément<br><i>Indicateur : Un groupe des politiques approprié est créé</i>  |             |             |             |             |             |
| Embaucher un consultant pour rédiger les nouvelles politiques<br><i>Indicateur : Un consultant est embauché pour rédiger les nouvelles politiques</i>   |             |             |             |             |             |
| Embaucher un consultant pour aider à la gestion du changement dans l'ensemble du système<br><i>Indicateur : Un consultant est embauché pour gérer le changement dans l'ensemble du système</i>  |             |             |             |             |             |
| Faire approuver le retrait de l'exigence du cheminement minimum par le conseil d'Ingénieurs Canada<br><i>Indicateur : Le conseil d'Ingénieurs Canada approuve le retrait de l'exigence du cheminement minimum</i>   |             |             |             |             |             |
| Mettre au point un rapport sur les conclusions concernant la faisabilité de l'acceptation des évaluations des EES<br><i>Indicateur : Le rapport sur les conclusions est rendu public</i>  |             |             |             |             |             |
| Réviser et faire approuver les normes et procédures d'agrément du BCAPG (normes, politiques et principes)<br><i>Indicateur : Le conseil d'Ingénieurs Canada approuve les normes d'agrément</i><br>Le BCAPG approuve les politiques et les principes   |             |             |             |             |             |

| Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation  |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|
| Activités planifiées  | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>Pilier : Évaluation de la formation des candidats formés à l'étranger</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Les organismes de réglementation disposent d'exigences efficaces, efficaces, cohérentes et équitables pour l'évaluation de la formation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG</b> |      |      |      |      |      |
| Élaborer une analyse de rentabilité<br><i>Indicateur : L'analyse de rentabilité est élaborée et le personnel recommande sa présentation au conseil</i>  |      |      |      |      |      |
| Présenter l'analyse de rentabilité<br><i>Indicateur : Le conseil détermine que la proposition est viable et l'approuve pour consultation auprès des organismes de réglementation</i>                                |      |      |      |      |      |
| Consulter les organismes de réglementation au sujet des options viables<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada dispose d'une voie à suivre claire, comme l'indique le rapport de consultation</i>                     |      |      |      |      |      |
| Assurer la transition d'autres services et programmes d'Ingénieurs Canada, si nécessaire<br><i>Indicateur : Un plan est approuvé et mis en œuvre le cas échéant</i>   |      |      |      |      |      |

| Réaliser notre rôle en ce qui concerne la durabilité   |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|
| Activités planifiées   | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>Pilier : Initiatives approuvées par le conseil</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini en ce qui concerne la gérance environnementale; ce rôle complète les efforts des organismes de réglementation</b>  |      |      |      |      |      |
| Adopter une nouvelle politique environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)<br><i>Indicateur : La politique est approuvée par le conseil d'Ingénieurs Canada</i>  |      |      |      |      |      |
| Étudier et évaluer les exigences et les incidences d'une organisation carboneutre<br><i>Indicateur : Rapport préparé et présenté au conseil d'Ingénieurs Canada</i>  |      |      |      |      |      |
| Décider s'il faut devenir ou non une organisation carboneutre<br><i>Indicateur : Décision prise par le conseil d'Ingénieurs Canada</i>   |      |      |      |      |      |
| <b>Pilier : Définir notre rôle national pour appuyer les organismes de réglementation</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini en ce qui concerne la gérance environnementale; ce rôle complète les efforts des organismes de réglementation</b>  |      |      |      |      |      |
| Réaliser une analyse contextuelle pour cerner les tendances émergentes et les pratiques d'organismes similaires<br><i>Indicateur : L'analyse contextuelle est compilée et publiée dans notre site public</i>   |      |      |      |      |      |
| Tenir un atelier et consulter les organismes de réglementation sur les options concernant le rôle d'Ingénieurs Canada<br><i>Indicateur : Les organismes de réglementation participent à l'atelier et éclairent les options documentées dans le rapport de consultation</i> |      |      |      |      |      |
| Déterminer comment la profession peut soutenir les ODD de l'ONU<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini et des domaines prioritaires pour la profession qui sont approuvés par le conseil</i>   |      |      |      |      |      |

## Réaliser une profession inclusive

| Activités planifiées  | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|------|------|------|------|------|
| <b>Pilier : Favoriser l'inclusion des femmes</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b>   |      |      |      |      |      |
| Diffuser les stratégies et les recommandations relatives au recrutement et au maintien en poste<br><i>Indicateur : Les recommandations sont approuvées par le conseil</i>   |      |      |      |      |      |
| Diffuser les recommandations concernant le repositionnement de 30 en 30<br><i>Indicateur : Les recommandations sont approuvées par le conseil</i>   |      |      |      |      |      |
| Mettre en œuvre les recommandations en collaboration avec les organismes de réglementation, les EES et les employeurs<br><i>Indicateur : Les recommandations sont mises en œuvre d'ici la fin du plan stratégique</i>   |      |      |      |      |      |
| <b>Pilier : Adopter l'IDEA</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b>   |      |      |      |      |      |
| Investir dans les efforts de renforcement des capacités des organisations clés<br><i>Indicateur : La portée du cadre d'évaluation existant est actualisée pour inclure l'accessibilité, et de nouveaux partenariats sont explorés</i>   |      |      |      |      |      |
| Consulter les organismes de réglementation pour définir le rôle d'Ingénieurs Canada dans l'avancement de l'accessibilité<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada a un rôle bien défini déterminé par les organismes de réglementation</i>  |      |      |      |      |      |
| Devenir un employeur d'excellence en matière d'IDEA<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada a établi des objectifs et des mesures de succès internes pour devenir un employeur d'excellence en matière d'IDEA</i>  |      |      |      |      |      |
| <b>Pilier : Favoriser la vérité et la réconciliation</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le génie est une profession accueillante et inclusive qui reflète la société canadienne et accueille la vérité et la réconciliation</b>   |      |      |      |      |      |
| Réaliser une analyse contextuelle pour cerner les tendances émergentes et les pratiques d'organismes similaires<br><i>Indicateur : L'analyse est effectuée et les résultats sont incorporés dans le travail d'Ingénieurs Canada</i>   |      |      |      |      |      |
| Offrir une formation au personnel et aux bénévoles<br><i>Indicateur : Une formation a été offerte au personnel et aux bénévoles</i>   |      |      |      |      |      |
| Établir des partenariats avec des associations, des conseils et des organismes autochtones<br><i>Indicateur : Les partenariats sont documentés et ont des objectifs clairs</i>  |      |      |      |      |      |
| Examiner les processus et politiques internes et les énoncés de principe nationaux alignés sur notre engagement à donner suite aux Appels à l'action, aux Appels à la justice et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)<br><i>Indicateur : L'étude comparative par rapport aux Appels à l'action, aux Appels à la justice et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) a été réalisée et la voie à suivre pour opérer des changements a été identifiée</i> |      |      |      |      |      |

| Réaliser une meilleure connaissance des ingénieurs  |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|
| Activités planifiées  | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| <b>Pilier : Campagne nationale de marketing</b>   |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>   |      |      |      |      |      |
| Évaluer l'impact de la campagne Construire l'avenir et publier un rapport sommaire<br><i>Indicateur : Le rapport est communiqué au conseil et aux organismes de réglementation</i>  |      |      |      |      |      |
| Consulter les organismes de réglementation pour déterminer s'il faut poursuivre une campagne nationale de marketing et comment elle serait financée, le cas échéant<br><i>Indicateur : Ingénieurs Canada dispose d'une voie à suivre claire, comme l'indique le rapport de consultation</i>     |      |      |      |      |      |
| Exécuter les prochaines étapes convenues lors de la consultation<br><i>Indicateur : Le rapport de consultation est communiqué aux organismes de réglementation et mis en œuvre</i>  |      |      |      |      |      |
| <b>Pilier : Parcours vers l'ingénierie</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>   |      |      |      |      |      |
| Élaboration et mise en application d'un plan de communication<br><i>Indicateur : Croissance continue du suivi sur les réseaux sociaux tout au long de la mise en œuvre du plan stratégique</i>  |      |      |      |      |      |
| Le contenu informatif sur le processus d'attribution du permis d'exercice au Canada pour les diplômés de programmes agréés par le BCAPG est maintenu en ligne<br><i>Indicateur : Consultation stable du contenu au cours de plusieurs années</i>  |      |      |      |      |      |
| Procéder à une évaluation à mi-chemin et rajuster l'approche et le contenu si nécessaire<br><i>Indicateur : L'évaluation est effectuée et la voie à suivre est communiquée</i>  |      |      |      |      |      |
| <b>Pilier : Les ingénieurs et le leadership</b>   |      |      |      |      |      |
| <b>Résultat : Le public connaît mieux les contributions des ingénieurs à la société</b>   |      |      |      |      |      |
| Réaliser une analyse contextuelle comprenant une évaluation des obstacles et des possibilités, des entretiens avec des cadres et des recommandations stratégiques<br><i>Indicateur : Le rapport sur ce travail est validé par le groupe consultatif et par les organismes de réglementation</i> |      |      |      |      |      |
| Créer un groupe consultatif et une charte du projet   |      |      |      |      |      |
| Élaborer et mettre en œuvre une stratégie   |      |      |      |      |      |

**PROCÈS-VERBAL DE LA 231<sup>e</sup> RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA**

28 février 2025, de 9 h à 17 h (HE)

Réunion hybride : Hôtel Sheraton Ottawa, ON | Zoom

| <b>Administratrices et administrateurs présents :</b>                 |  |
|---|--|
| M. Wrinch, président  | T. Joseph  |
| J. Van der Put, président élu   | T. Kirkby  |
| N. Hill, présidente sortante  | S. Larivière-Mantha  |
| A. Arjan Arenja   | A. Lockwood  |
| C. Bellini  | J. Martel  |
| E. Coles  | A. Mullick   |
| C. Cumming  | J. Paliwal (en ligne)  |
| C. Dixon  | M. Rose  |
| L. Doig   | D. Spracklin-Reid  |
| A. English  | M. Sterling  |
| S. Jha  |  |
| <b>Administrateurs absents :</b>                                      |  |
| N. Turgeon  | M. Mekomba   |
| <b>Conseiller du Groupe des chefs de direction :</b>                  |  |
| P. Mann, président, Groupe des chefs de direction                     |  |
| <b>Personnes relevant directement du conseil qui sont présentes :</b> |  |
| F. Collins, président du BCCAG (en ligne)                             | P. Rizcallah, chef de la direction   |
| J. Pieper, président, BCAPG   | L. Go, avocat général et secrétaire général  |
| <b>Observateurs présents :</b>  |  |
| Dan Abrahams, vice-président, PEO (en ligne)                          | Jim Landrigan, directeur général et registraire, Engineers PEI                       |
| Shawn Amberman, vice-président, AIGNB (en ligne)                      | Adam Mackenzie, président, Engineers PEI   |
| David Amorim, président, EGMB   | Vince McCormick, directeur général et registraire, NAPEG                             |
| Lia Daborn, cheffe de la direction, AIGNB                             | Jay Nagendran, chef de la direction, APEGA   |
| Ian Farthing, président élu, APEGS                                    | Mark Porter, président, EGBC (en ligne)  |
| Derek Follett, président élu, PEGNL                                   | Jennifer Quaglietta, chef de la direction, PEO (en ligne)                            |
| Jackie Fisher, VP Affaires externes, FCEG                             | Sarah Sternbergh, présidente, Engineers Yukon  |
| Michael Gregoire, chef de la direction, Engineers Geoscientists MB    | Tracey Stock, présidente, APEGA (en ligne)   |
| Paul Guy, Président, NAPEG  | Erin Moss Tressel, présidente, APEGS   |
| Stormy Holmes, directrice générale et registraire, APEGS (en ligne)   | Adam Wallace, vice-président, Engineers Yukon  |
| Mike Houvardas, vice-président, EGMB                                  | Mary Wells, présidente, DDIC (en ligne)  |
| Kim King, directrice générale, Engineers Yukon                        | Gregory Wowchuk, président, PEO  |
|   | Heidi Yang, cheffe de la direction, Engineers & Geoscientists BC                     |
| <b>Membres du personnel présents :</b>                                |  |
| Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil    | Derek Menard, dirigeant principal des finances (en ligne)                            |
| Juliet Chou, coordonnatrice de la gouvernance                         | Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques |
| Trina Hubley, vice-présidente, Affaires réglementaires                | Mya Warken, gestionnaire, Agrément et secrétaire du BCAPG                            |
| Ryan Melsom, secrétaire du BCCAG (en ligne ; point 4.10)              | (en ligne ; point 4.9)   |

**1. Ouverture de la réunion**
**1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour**

M. Wrinch, président d'Ingénieurs Canada, ouvre la réunion à 8 h 58 (HE). Il accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

**Motion 2025-02-1D**

**Présentée et appuyée**

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

**Adoptée**

Les règles et normes de la réunion, qui figurent dans le cahier de travail, sont passées en revue.

M. Wrinch Hill présente un moment de diversité portant sur le Mois de l'histoire des Noirs.

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

Il n'y a aucun commentaire ni aucune question.

b) Liste de présence des membres du conseil

On demande que les réunions des comités des candidatures du BCAPG et du BCCAG soient incluses dans les prochaines versions de la liste des présences du conseil.

**2. Rapports de la direction**

2.1 Rapport du président

M. Wrinch fait le point oralement sur ses activités en tant que président d'Ingénieurs Canada depuis la dernière réunion du conseil, notamment :

- Participation aux réunions annuelles avec la direction de la Fédération canadienne étudiante de génie.
- Salutations (virtuellement et en personne) aux AGA des organismes de réglementation ;
- Réunions hebdomadaires avec le chef de la direction ;
- Évaluation annuelle du chef de la direction par le Comité RH ;
- Préparatifs pour la réunion du conseil.

2.2 Rapport du chef de la direction

P. Rizcallah, chef de la direction d'Ingénieurs Canada, présente au conseil les points saillants des activités opérationnelles entreprises depuis la réunion du conseil de décembre 2024 et un aperçu de la santé financière de l'organisme.

Une discussion s'ensuit.

2.3 Rapport du Groupe des chefs de direction

P. Mann, conseiller du Groupe des chefs de direction auprès du conseil, fait le point sur la réunion du groupe tenue les 26 et 27 février 2025.

Une discussion s'ensuit sur le soutien de la collaboration et de l'harmonisation entre les organismes de réglementation, et sur les risques pour les initiatives d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) des organismes de réglementation, compte tenu de la réaction négative à l'EDIA observée aux États-Unis.

#### 2.4 Rapport du Groupe des présidents

D. Follett, président élu, Professional Engineers and Geoscientists of Newfoundland & Labrador, fait le point sur la réunion du Groupe des présidents tenue le 27 février 2025. Une discussion s'ensuit.

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

#### 3.1 Approbation du procès-verbal

QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 9 décembre 2024 soit approuvé.

#### 3.2 Approbation du Plan de travail du Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance

QUE le conseil approuve le plan de travail du Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance.

#### **Motion 2025-02-2D**

**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

P. Rizcallah présente le Rapport annuel de rendement stratégique qui a été distribué à l'avance au conseil. Il répond aux demandes de clarification.

#### **Motion 2025-02-3D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le conseil d'Ingénieurs Canada approuve le Rapport annuel de rendement stratégique 2024 pour présentation aux membres à titre d'information à leur assemblée annuelle de mai 2025.**

**Adoptée**

#### 4.2 Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation

P. Rizcallah fait le point sur l'orientation stratégique 2025-2029, Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation (RAEF), qui fait suite à l'orientation stratégique 2022-2024, Avenir de l'agrément en génie (AAG). P. Rizcallah et T. Hubley, vice-présidente, Affaires réglementaires, répondent aux questions du conseil.

Le conseil reconnaît la nécessité de prendre rapidement d'autres décisions sur la base des recommandations du Rapport sur la voie à suivre du projet AAG. Le conseil signale également la nécessité de veiller à ce que ses décisions soient éclairées par une formation sur l'agrément et les rapports du BCAPG et du BCCAG.

L'équipe de direction devra :

- donner des séances de formation pour soutenir la prise de décision future du conseil ;
- Informer le conseil, en temps opportun, des résultats de l'étude pilote sur le profil de compétences à spectre complet (PCSC).

#### 4.3 Comité sur la gouvernance

S. Larivière-Mantha, présidente du Comité sur la gouvernance, fait le point sur les activités du comité depuis la réunion de la fin de l'automne du conseil, qui comprenait une réunion non programmée pour répondre à la demande formulée par le conseil en octobre, à savoir que le Comité sur la gouvernance examine les dispositions relatives aux indemnités pour les dépenses des invités lors des réunions du conseil.

#### 4.4 Révision des politiques du conseil

S. Larivière-Mantha soumet à l'examen du conseil les révisions de cinq (5) politiques. Les justifications à l'appui de ces révisions ont été distribuées à l'avance au conseil. Il est souligné que la révision de la Politique du conseil 7.1, *Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles*, effectuée par le Comité sur la gouvernance, était limitée à l'indemnité pour les frais de déplacement raisonnables des invités aux réunions du conseil.

##### **Motion 2025-02-4D**

##### **Présentée et appuyée**

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

- i. 5.2, Traitement du personnel et des bénévoles**
- ii. 6.12, Mandat du Comité des ressources humaines**
- iii. 7.1, Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles**
- iv. 9.2, Guides du Bureau des conditions d'admission**
- v. 9.3, Énoncés de principe nationaux**

##### **Adoptée**

#### 4.5 Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance

C. Bellini, président du Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance (GTEG), fait le point sur la réunion inaugurale du GTEG et les activités subséquentes.

Une discussion s'ensuit.

#### 4.6 Comité des ressources humaines (RH)

N. Hill, présidente du Comité des ressources humaines, fait le point sur les activités du comité depuis la réunion de la fin de l'automne du conseil, qui comprenait la définition des objectifs du chef de la direction pour 2025. On rappelle au conseil l'appel de candidatures au poste de président élu et les évaluations du conseil et des administrateurs et administratrices qui sont à venir.

#### 4.7 Objectifs du chef de la direction pour 2025

N. Hill, présidente du Comité RH, présente les objectifs du chef de la direction, distribués à l'avance au conseil, qui ont été élaborés avec l'aide du Comité RH et finalisés par les trois présidents et le chef de la direction.

Une discussion s'ensuit.

##### **Motion 2025-02-5D**

##### **Présentée et appuyée**

**QUE le conseil, sur recommandation des trois présidents, approuve les objectifs du chef de la direction pour 2025.**

**Adoptée**

4.8 Comité FAGR

M. Rose, présidente du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR), fait le point sur les activités du comité depuis la réunion de la fin de l'automne du conseil.

Une brève discussion s'ensuit sur les rôles respectifs du Comité FAGR et du conseil dans la supervision des risques. Le Comité FAGR procédera à un examen approfondi du profil de risques de l'organisation (PRO) lors de sa réunion du 6 mars, puis présentera le PRO au conseil le 23 mai. On rappelle au conseil qu'il conserve la possibilité de soulever des questions sur les risques à tout moment, en plus de l'examen formel du profil de risques de l'organisation.

4.9 BCAPG

J. Pieper, président du BCAPG, fait le point sur les activités du BCAPG depuis la réunion de la fin de l'automne du conseil. Les diapos de présentation ont été distribuées à l'avance.

Plan de travail du BCAPG

J. Pieper demande au conseil d'envisager d'approuver les parties « Activités opérationnelles en cours », « Activités liées aux procédures » et « Activités liées aux politiques et aux normes » du plan de travail 2025 du BCAPG. Lors de sa réunion du 9 décembre 2024, le conseil a reporté l'approbation de ces parties du plan de travail, alors regroupées sous la section Normes, politiques et procédures (motion 2024-12-10D).

Le conseil se demande si certains éléments du plan de travail en cours d'examen devraient être renvoyés au chef de la direction dans le cadre de l'orientation stratégique 2025-2029, Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation, qui s'appuiera sur le Rapport sur la voie à suivre du projet Avenir de l'agrément en génie (AAG).

**Motion 2025-02-6D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le plan de travail du BCAPG soit modifié pour renvoyer les points 2, 3 et 4 des activités liées aux procédures et le point 2 des activités liées aux politiques et aux normes au chef de la direction pour qu'il examine ce travail dans le cadre de l'orientation Réaliser l'agrément et les évaluations de la formation (RAEF) et qu'il aille de l'avant avec les points qui sont alignés sur la RAEF dans le cadre du processus de conception conjointe et présente en avril un rapport au conseil sur les points qui ne sont pas alignés sur la RAEF.**

**Rejetée**

**Motion 2025-02-7D**

**Présentée et appuyée**

**QUE le conseil approuve les parties du plan de travail du BCAPG pour 2025 ayant trait aux activités opérationnelles en cours, ainsi qu'aux activités en cours liées aux procédures, aux politiques et aux normes, conformément au Rapport sur la voie à suivre du projet Avenir de l'agrément en génie.**

**Adoptée**

4.10 BCCAG

F. Collins, président du BCCAG, fait le point au nom du BCCAG. Les diapositives de présentation ont été distribuées à l'avance.

Il répond aux demandes de clarification.

#### 4.11 Champion 30 en 30 du conseil

T. Joseph fait le point au nom du réseau de champions et championnes 30 en 30 et présente les plans pour la Conférence 30 en 30 de 2025. Les diapos de présentation ont été distribuées à l'avance.

Une discussion s'ensuit sur la durabilité des efforts d'EDIA et la Conférence « 30 en 30 ».

### 5. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 2 avril 2025 (réunion virtuelle)
- 16 juin 2025 (Waterton, Alb.)
- 23 mai 2025 (Vancouver, C.-B.)

### 6. Séances à huis clos

#### 6.1 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs et conseiller du GCD

##### ***Motion 2025-02-8D***

##### ***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 le conseiller du Groupe des chefs de la direction.***

##### ***Adoptée***

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

##### ***Motion 2025-02-9D***

##### ***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 et le chef de la direction d'Ingénieurs Canada.***

##### ***Adoptée***

#### 6.3 Administrateurs et administratrices seulement

##### ***Motion 2025-02-10D***

##### ***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 membres du conseil et les membres du Comité RH.***

##### ***Adoptée***

### 7. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 15 h 45 (HE).

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

Michael Wrinch, PhD, FEC, P.Eng., ICD.D, président

Light Go, avocat général et secrétaire général

## PROCÈS-VERBAL DE LA 232<sup>e</sup> RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

2 avril 2025, 11 h - 13 h (HE)

Réunion virtuelle via Zoom

|   |   |
|---|---|
| <b>Administratrices et administrateurs présents :</b>                 |   |
| M. Wrinch, président  | S. Jha  |
| J. Van der Put, président élu   | T. Kirkby                                       |
| N. Hill, présidente sortante  | S. Larivière-Mantha                             |
| A. Arenja   | A. Lockwood                                     |
| C. Bellini  | J. Martel                                       |
| E. Coles  | A. Mullick                                      |
| C. Cumming  | J. Paliwal                                      |
| C. Dixon (s'est joint à la réunion à 11 h 15)                         | M. Rose   |
| L. Doig   | D. Spracklin-Reid                               |
| A. English  | M. Sterling                                     |
| T. Joseph (s'est joint à la réunion à 11 h 7)                         | N. Turgeon                                      |
| <b>Administrateurs absents :</b>                                      |   |
| M. Mekomba  |   |
| <b>Conseiller du Groupe des chefs de direction :</b>                  |   |
| P. Mann, président, Groupe des chefs de direction                     |   |
| <b>Personnes relevant directement du conseil qui sont présentes :</b> |   |
| F. Collins, président, BCCAG  | L. Go, avocat général et secrétaire général     |
| P. Rizcallah, chef de la direction                                    |   |
| <b>Observateurs présents :</b>  |   |
| Shawn Amberman, président, AIGNB                                      | Adam Mackenzie, président, Engineers PEI        |
| Lia Daborn, cheffe de la direction, AIGNB                             | Sarah Sternbergh, présidente, Engineers Yukon   |
| Michael Gregoire, chef de la direction, Engineers Geoscientists MB    | Tracey Stock, présidente, APEGA                 |
| Stormy Holmes, directrice générale et registraire, APEGS              |   |
| <b>Membres du personnel présents :</b>                                |   |
| Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil    | Derek Menard, dirigeant principal des finances  |
| Juliet Chou, coordonnatrice de la gouvernance                         | Jeanette Southwood, vice-présidente directrice, |
| Trina Hubley, vice-présidente, Affaires réglementaires                | Affaires générales et Partenariats stratégiques |

### 1. Ouverture de la réunion

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

M. Wrinch, président d'Ingénieurs Canada, ouvre la réunion à 11 h (HE) et accueille les participants.

#### **Motion 2025-04-1D**

#### **Présentée et appuyée**

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

#### **Adoptée**

Les règles et normes de la réunion, qui figurent dans le cahier de travail, 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 2024

M. Rose présente les états financiers audités de 2024 qui ont été distribués à l'avance au conseil. Une brève discussion s'ensuit.

### **Motion 2025-04-2D**

#### **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 2024, tels qu'audités par Raymond Chabot Grant Thornton, et que ces états financiers soient présentés aux membres à leur assemblée annuelle de 2025.**

#### **Adoptée**

## 3. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 23 mai 2025 (Vancouver, C.-B.)
- 16 juin 2025 (Waterton, Alb.)

## 4. Séances à huis clos

### 4.1 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs et conseiller du GCD

#### **Motion 2025-04-3D**

#### **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 le conseiller du Groupe des chefs de la direction.**

#### **Adoptée**

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

#### **Motion 2025-04-4D**

#### **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**

### 4.3 Administrateurs et administratrices seulement

#### **Motion 2025-04-5D**

#### **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.**

#### **Adoptée**

## 5. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 12 h 14 (HE).

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

Michael Wrinch, PhD, FEC, P.Eng., ICD.D, président

Light Go, avocat général et secrétaire général

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| Liste des organismes partenaires                   |   | 3.2 |
|--|---|-----|
| Objet :  | Informé 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 dans les fonctions de gouvernance  |     |
| Préparé par :                                      | Jeanette Southwood, vice-présidente directrice, Affaires générales et Partenariats stratégiques<br>Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et engagement |     |
| Présenté par :                                     | Philip Rizcallah, 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 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.
- Le conseil examinera les améliorations à apporter à cette politique au point 4.6 de l'ordre du jour.

### Annexe

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

## Board policy support document

### List of Engineers Canada partnerships with external organizations

*A partnership is defined as “any relationship between Engineers Canada and an external organization that has an impact on achievement of the Strategic Plan or a significant financial or resource impact.”*

#### Current Engineers Canada partnerships

*Please note: the partnership list excludes service and vendor providers and our affinity partners.*

| Organization  | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment   |
|---|--|--|---|
| <a href="#">ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology)</a>         | <b>Nature of commitment:</b> Informal<br><b>Cost:</b> \$0  | <b>Increase organization success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to like organization has informed and guided accreditation.   | Core purpose (CP) 1, CP7, Accreditation Strategic Direction |
| <a href="#">AISES (American Indian Science and Engineering Society) in Canada</a> | <b>Nature of commitment:</b> Sponsorship<br><b>Cost:</b> \$5,000 (Travel sponsorship for Indigenous student(s) to attend National Indigenous conference AISES in Canada) | <b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and understanding of needs of Indigenous engineers.<br><b>Drive broader social and systems change:</b> Building community and supporting success for Indigenous engineers. | CP3, CP9, Inclusiveness Strategic Direction                 |
| <a href="#">Association of Accrediting Agencies of Canada</a>                     | <b>Nature of commitment:</b> Membership<br><b>Cost:</b> \$1250 (membership)  | <b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided accreditation. Mya Warken is currently an elected Board member.   | CP1 Accreditation Strategic Direction                       |

| Organization  | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment                                      |
|---|---|---|--|
| <a href="#">Association of Consulting Engineering Companies-Canada (ACEC)</a> | <b>Nature of commitment:</b> Informal<br><b>Cost:</b> \$0       | <b>Drive broader social and systems change:</b> 30 by 30 Champion working on supporting the increase of women in engineering.   | CP3, CP5, CP8, CP9, Inclusiveness<br>Strategic Direction |
| <a href="#">Black Engineers of Canada</a>                                     | <b>Nature of commitment:</b> Formal - MOU<br><b>Cost:</b> \$0   | <b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and understanding of needs of Black engineers.<br><br><b>Drive broader social and systems change:</b> Building community and supporting success for Black engineers.                              | CP6, CP9, Inclusiveness<br>Strategic Direction           |
| <a href="#">Canadian Academy of Engineering (CAE)</a>                         | <b>Nature of commitment:</b> Informal<br><b>Cost:</b> \$0       | <b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of engineering experts for participation in Future City and National Engineering Month, and in the development of National Position Statements and research papers.         | CP5, CP7, CP8, CP9, Inclusiveness<br>Strategic Direction |
| <a href="#">Canadian Council for Indigenous Business (CCIB)</a>               | <b>Nature of commitment:</b> Membership<br><b>Cost:</b> \$1,000 | <b>Increase organizational success:</b> Increase access to Indigenous businesses, leaders, professionals, and reconciliation best practices.<br><br><b>Drive broader social and systems change:</b> Building awareness and supporting success for Indigenous engineers. | CP9, Inclusiveness<br>Strategic Direction                |

| Organization  | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment                                     |
|---|---|---|---|
| <a href="#"><u>Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology (WinSETT)</u></a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>  | <p><b>Increase organizational success:</b> Able to increase accessibility of WinSETT Leadership Program for women in engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Supporting Inclusiveness Strategic Direction</p>   | <p>CP9, Inclusiveness Strategic Direction</p>           |
| <a href="#"><u>Canadian Chamber of Commerce</u></a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$2,785</p>  | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided work related to public policy, government relations, regulatory research and foreign credential recognition.</p>  | <p>CP5, CP6, CP7</p>                                    |
| <a href="#"><u>Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (CCWESTT)</u></a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Sponsorship</p> <p><b>Cost:</b> \$1,000</p> <p>Member at Large position for Engineers Canada on CCWESTT Board</p> | <p><b>Maximize resources:</b> Able to provide women in engineering a national conference, networking opportunities, and professional development.</p> <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of organizations supporting women in engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Supporting Inclusiveness Strategic Direction.</p> | <p>CP5, CP8, CP9, Inclusiveness Strategic Direction</p> |

| Organization   | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment   |
|--|--|--|---|
| <a href="#">Canadian Engineering Education Association (CEEA)</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Sponsorship</p> <p><b>Cost:</b> \$20,000</p>   | <p><b>Increase organizational success:</b> Direct access to Associate Deans, Faculty, and other staff engaged in the accreditation system, including involvement in networking groups for the development and implementation of graduate attribute/continual improvement systems. Supports knowledge exchange, access to Canadian scholarship in engineering education, provides an annual opportunity to provide training to higher education institutions (HEIs) and potential volunteers. In-person communication vehicle by having a physical presence in the Canadian engineering education space. Access to special interest groups (SIGS) related to Engineers Canada’s Strategic Plan and goals.</p> | <p>Accreditation<br/>           Strategic Direction,<br/>           CP1, CP3, CP9</p>   |
| <a href="#">Canadian Federation of Engineering Students (CFES)</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> MOU, and sponsorship of the CFES’ four key meetings: Leadership Congress, Conference on Diversity in Engineering, Conference on Sustainability in Engineering, and the Canadian Engineering Competition</p> <p><b>Cost:</b> \$25,000</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Access and direct engagement of undergraduate engineering students increasing our reach and brand recognition to promote the value of licensure.</p>  | <p>CP3, CP8, CP9,<br/>           Accreditation<br/>           Strategic Direction,<br/>           Inclusiveness and<br/>           Truth &amp;<br/>           Reconciliation<br/>           Strategic Direction</p> |

| Organization   | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment  |
|--|---|--|--|
| <a href="#">Canadian Indigenous Advisory Council to AISES (CIAC)</a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> We are a voting member</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>      | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and understanding of needs of Indigenous engineers and students.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Building community and supporting success for Indigenous engineers.</p> | <p>CP9</p>   |
| <a href="#">Canadian Institute of Planners / Canadian Society of Landscape Architects / Royal Architecture Institute of Canada</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Letter of understanding</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>     | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge, thought and access to network of peers.</p>  | <p>CP5, CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |
| <a href="#">Canadian Network of Agencies for Regulation</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$1,200 (membership)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided regulatory work, in particular for regulatory research to provide information to the Regulators of best and new practices.</p>           | <p>CP2, CP3, CP6</p>   |
| <a href="#">Canadian Society of Association Executives</a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$1,750 (membership)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided internal operations and governance.</p>  | <p>Board responsibilities, Operations</p>  |

| Organization   | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment   |
|--|--|---|---|
| <a href="#">Council of Engineering and Scientific Society Executives</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$240 US (membership)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided operations and governance.</p>  | <p>Board responsibilities, Operations</p>   |
| <a href="#">Council on Licensure Enforcement and Regulation</a>          | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$720 US (membership)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to network of peers has informed and guided regulatory work, in particular, for regulatory research to provide information to the Regulators of best and new practices.</p>   | <p>CP2, CP3, CP6</p>  |
| <a href="#">DiscoverE</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Letter of understanding</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>      | <p><b>Increase organizational success:</b> Through access to Future City resources offered by DiscoverE, we engage over 3,500 teachers and elementary students annually with minimal effort and resources. The design of the program is based in best practices around intersectionality and youth engagement.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Engineers Canada nominates Canadian engineers to be featured on Persist Series webinars, promoting women in engineering and their success stories. Promotional partner of Global Marathon in Canada as free professional development for women engineers.</p> | <p>CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |

| Organization  | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment   |
|---|---|---|---|
| <a href="#">Electricity Human Resources Council</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Participation in steering and advisory committees</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>                               | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge, thought and access to network of peers has informed and guided our best practices in diversity and inclusion (e.g., staying on top of current information and benchmarking practices).</p>  | <p>CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p>      |
| <a href="#">Engineers of Tomorrow</a>               | <p><b>Nature of commitment:</b> Letter of understanding and sponsorship</p> <p><b>Cost:</b> \$20,000</p>                                    | <p><b>Increase organizational success:</b> This organization specializes in recruiting, training, and placing engineers in classrooms for the purpose of engineering career awareness. In addition to managing the execution of the Future City Experience Program, Engineers of Tomorrow provides year-round support for engineer placements in classrooms through their Engineers in Residence Program.</p> <p><b>Maximize resources:</b> Through this organization we recruit, train, place and provide ongoing support to over 200 engineer volunteers and 100 classrooms annually across Canada through the Future City Program. We are supporting a pilot expanding this support service to Regulators with EngGeoMB.</p> | <p>CP8</p>  |
| <a href="#">Engendering Success in STEM (ESS)</a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> Sponsorship</p> <p><b>Cost:</b> \$7,500/year over 5 years; \$1,800/year (participation in F2F meetings)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of research and data.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Supporting research on diversity and inclusion, implicit bias, and gender stereotypes in engineering.</p>  | <p>CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |

| Organization  | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment   |
|---|---|--|---|
| <p><a href="#">Engineering Deans Canada (EDC)</a></p> | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> ~\$10,000 (participation in F2F meetings) and in-kind hours</p> <p><b>Revenue:</b> \$40,000 – Secretariat services (flow-through)</p> <p>\$40,500 – contribution for 2025 collaboration on iron ring centennial (one-time payment)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Direct access to deans of engineering faculties across the country. Supports knowledge exchange and communication vehicle to reach a large number of accreditation interest holders. In-person communication vehicle by having a physical presence at biannual EDC meetings and by having EDC presence at CEAB meetings, sub-committee meetings, and participation in working groups and taskforces.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> A key player in consultations on change to CEAB accreditation criteria, policies, and procedures. A source of feedback on accreditation improvements. Collaboration on diversity, equity, and inclusion work including 30 by 30 and Indigenous access to engineering. In 2025, we collaborated to integrate the centennial of the iron ring into the National Engineering Month campaign.</p> <p><b>Provide services to EDC:</b> Including secretariat services, banking and account management, and provision of customized resource reports as part of the Enrolment and Degrees Awarded annual survey. Secretariat services are contracted out, so the \$40,000 revenue is a flow-through.</p> | <p>Accreditation</p> <p>Strategic Direction, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation</p> <p>Strategic Direction, CP1, CP8, CP9</p> |

| Organization                       | Partnership commitment  | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment   |
|------------------------------------|---|--|---|
| <p><a href="#">EngiQueers</a></p>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> \$10,000 (sponsorship for conference)</p>                        | <p><b>Increase organizational success:</b> Access to and direct engagement of undergraduate engineering students increasing our reach and brand recognition particularly during National Engineering Month.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Supporting inclusion of 2SLGBTQ+ students and professionals in engineering.</p>   | <p>CP8, CP9,<br/>Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation<br/>Strategic Direction</p> |
| <p><a href="#">Girl Guides</a></p> | <p><b>Nature of commitment:</b> Letter of understanding</p> <p><b>Cost:</b> \$5,000 annually via Girl Guide Crest Program</p> | <p><b>Maximize resources:</b> Able to provide young girls with engineering activities and opportunities to directly engage with an engineer without having to organize, manage or financially support the activities.</p> <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge, thought and access to network of young girls and educational professionals outside of the school system across Canada. Alignment of Girl Guides Canada’s STEM programing with engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Opportunities to experiment with different solutions to a problem (increase women in engineering).</p> | <p>CP8, CP9,<br/>Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation<br/>Strategic Direction</p> |

| Organization  | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment  |
|---|--|--|--|
| <a href="#">Geoscientists Canada</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> \$6,100 (internal staff effort)</p> <p><b>Revenue:</b> \$6,100</p>                    | <p><b>Increase organizational success:</b> many of our regulators also regulate Geoscientists and ask that where appropriate that we include Geoscientists.</p> <p><b>Provide services to Geoscientists Canada:</b> Including full IT support, payroll processing, mailing address and general facilities services.</p>  | <p>CP3, CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |
| <a href="#">International Engineering Alliance</a>                                  | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$10,000 (membership)</p> <p>~\$40,000-\$65,000 (participation in F2F meetings)</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge, and access to network of peers has informed and guided regulatory work, in particular for international mobility, to provide means to streamline Regulators' licensure processes.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> To be party to and have influence in international agreements at the academic and professional level.</p> | <p>Accreditation Strategic Direction, CP1, CP2, CP6, CP7</p>                           |
| <a href="#">National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES)</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> ~\$8,000 (participation in F2F meeting)</p>   | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to like organization has informed and guided regulatory affairs and governance.</p>  | <p>CP2, CP3, CP6, CP7</p>  |

| Organization  | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment  |
|---|--|---|--|
| <a href="#">National Society of Professional Engineers (NSPE)</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> ~\$8,000 (participation in F2F meeting)</p>                             | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of knowledge and access to like organization has informed and guided regulatory affairs.</p>  | <p>CP2, CP3, CP6, CP7</p>  |
| <a href="#">Ontario Network of Women in Engineering (ONWiE)</a>   | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>   | <p><b>Increase organizational success:</b> Ongoing exchange of research and data on women in engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Supporting Go ENG Girl promoting engineering women young girls.</p>  | <p>CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p>      |
| <a href="#">Ontario Society of Professional Engineers (OSPE)</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Formally 30 by 30 Champion and informally for National Engineering Month</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Sharing of resources on diversity and inclusion. Strengthens consultation network by providing perspective on advocacy issues within Canada’s largest jurisdiction.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Active member of 30 by 30 Champions network to increase women in engineering.</p> | <p>CP5, CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |
| <a href="#">Ontario Tech University (OTU)</a>                     | <p><b>Nature of Commitment:</b> Formal</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>   | <p><b>Increase organizational success:</b> Partnered with OTU to provide a national Future City Experience Showcase. OTU has taken the lead in the organization and implementation of the showcase for the Future City Experience Program.</p>  | <p>CP8</p>   |

| Organization                                      | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership  | Strategic alignment   |
|---|--|--|---|
| <a href="#">Polytechnique Montreal</a>            | <p><b>Nature of commitment:</b></p> <p>Partnership agreement for massive open online course (MOOC) – Sustainability in Practice,</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p> | <p><b>Increase organizational success:</b> Broadening awareness and uptake of CEQB National Practice Guideline on Sustainable Development and Environmental Stewardship by engineers in all jurisdictions and increasing the profile of Engineers Canada.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Provides widely accessible CPD in Canada and internationally to foster change and excellence in engineering practice to consider sustainable development, climate change and environmental stewardship.</p> | <p>CP3, CP8, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |
| <a href="#">Society of Women Engineers (SWE)</a>  | <p><b>Nature of commitment:</b> Informal</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>   | <p><b>Increase organizational success:</b> Sharing of research and information on women in engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Creating and supporting a network and community for women engineers.</p>  | <p>CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p>      |
| <a href="#">Women in Engineering (WES) Summit</a> | <p><b>Nature of commitment:</b> 30 by 30 Champion</p> <p><b>Cost:</b> \$0</p>  | <p><b>Increase organizational success:</b> Sharing of knowledge and information on women in engineering.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Creating and supporting a network and community for women engineers.</p>   | <p>CP9, SP 2.1</p>  |



| Organization   | Partnership commitment   | Purpose and outcomes of partnership   | Strategic alignment   |
|--|--|---|---|
| <a href="#"><u>World Federation of Engineering Organizations</u></a> | <p><b>Nature of commitment:</b> Membership</p> <p><b>Cost:</b> \$8,400</p> | <p><b>Maximize resources:</b> Maintain contact and foster relationships with national member engineering organizations in more than 90 countries. Information on strategies, practices and policies for engineering education in these countries, and the promotion of engineering to women and youth.</p> <p><b>Drive broader social and systems change:</b> Work together with secretariat and member countries to expand and enhance the profile of engineers and engineering at the international level and with Canadian federal government.</p> | <p>CP1, CP7, CP8, CP9, Inclusiveness and Truth &amp; Reconciliation Strategic Direction</p> |

## Legend

| Subcategory (Area)                           | Description   |
|--|---|
| Partnership commitment                       | Includes the nature of relationship (formal, informal) and overhead cost associated with maintaining this relationship.   |
| Purpose of relationship and outcomes to date | <p><b>The purpose of our strategic partnerships can be summarized as follows:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Maximize resources (boost organizational efficiency):</b> as an organization through this partnership we can accomplish our work more quickly and with fewer resources. “How this partnership helps us to maximize the desirable results, using the least amount of money and time” (Examples: cost savings, shared resources)</li> <li><b>2. Increase organizational success (effectiveness):</b> how this partnership has contributed to the success and advancement of our stated objectives. (Examples: collective influence (joint programs, marketing), shared knowledge and thought exchange, awareness and recognition).</li> <li><b>3. To drive broader social and systems change:</b> leveraging our own efforts to achieve broader systems change in conjunction with other players.</li> </ol> <p><b>Outcomes to date</b> refers to specific examples of how we have/are realizing the purpose of the partnership.</p> |
| Strategic alignment                          | Refers to alignment of the partnership as it relates to Engineers Canada’s <i>2025-2029 Strategic Plan</i> and objectives.  |

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| Le point sur le 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 :         | Orientation du Plan stratégique 2025-2029 : Réaliser une profession inclusive<br>Priorité stratégique 2.1 du Plan stratégique 2022-2024 : Accélérer l'initiative 30 en 30<br>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 directrice, Affaires générales et Partenariats stratégiques<br>Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et engagement  |     |
| Présenté par :                                     | Philip Rizcallah, chef de la direction   |     |

### Contexte

- 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 à leur conseil d'administration :
  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+.
- Le conseil d'Ingénieurs Canada s'est engagé à participer au Défi 50-30 en mai 2021.
- Au 10 mars 2025, il y avait au total 2 853 organismes participants, soit une augmentation d'environ 13 % par rapport aux 2 531 organismes de l'année précédente.

### Rapport de situation

- Ingénieurs Canada s'efforce de sensibiliser le personnel, le conseil et les organismes de réglementation à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (IDEA) 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 2024.

- Dans le cadre de notre travail au titre de la Priorité stratégique de 2024 intitulée Accélérer l'initiative 30 en 30, 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.
- Ingénieurs Canada a organisé sa conférence annuelle 30 en 30 intitulée : « Vers une profession d'ingénieur inclusive : solutions et responsabilisation », un sommet en personne qui s'est tenu le 21 mai à Vancouver. La conférence a rassemblé des dirigeant.e.s des organismes de réglementation du génie, des employeurs d'ingénieurs et de la formation en génie afin qu'ils abordent les obstacles relevant de leur contrôle et de leur influence, collaborent à des solutions et définissent la responsabilisation et en fassent la promotion pour favoriser la réussite des femmes et des groupes marginalisés dans la profession.
- Ingénieurs Canada a signé un protocole d'entente actualisé avec EngiQueers Canada en mars 2025.
- Ingénieurs Canada participe chaque année à la Conférence annuelle sur la diversité en ingénierie (CDI) de la Fédération canadienne étudiante en génie (FCEG). La participation à la CDI est inscrite dans l'engagement d'Ingénieurs Canada, tel que décrit dans le PE avec la FCEG.
- Ingénieurs Canada participe chaque année au Regroupement national au Canada de l'American Indian Science and Engineering Society (AISES) - Advancing Indigenous People in STEM. En mars 2024, les Statuts de prorogation de l'AISES au Canada ont été signés. En 2025, Ingénieurs Canada a assisté au Rassemblement national aux côtés de notre Comité consultatif autochtone, composé d'ingénieurs autochtones des quatre coins du Canada.
- Le BCCAG a entrepris une initiative depuis avril 2024 pour harmoniser ses pratiques avec l'adoption du Défi 50-30 par le conseil. Depuis avril 2025, le BCCAG élabore une matrice d'attributs pour contribuer au processus de nomination et a introduit une minute d'amélioration continue dans ses réunions, axée sur les sujets liés à l'EDI et à la gouvernance. Il entreprend également un examen complet des communications couvrant tous les aspects du recrutement, de l'intégration, des politiques, de la gestion des réunions, du rayonnement et de la consultation.
- 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.
- 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, 2024 et 2025.

### Genre

|  | Administrateurs/administratrices du conseil |      |      |      | Équipe de direction |      |      |      |
|--|---|------|------|------|---------------------|------|------|------|
|  | 2022  | 2023 | 2024 | 2025 | 2022                | 2023 | 2024 | 2025 |
| % de femmes et de personnes non conformes au genre | 39 %  | -*   | -*   | -*   | 63 %                | 50 % | -*   |      |

|  | Administrateurs/administratrices du conseil |      |      |      | Équipe de direction |      |      |      |
|--|---|------|------|------|---------------------|------|------|------|
|  |   |      |      |      |                     |      |      |      |
| % de femmes (incluant les femmes ayant une expérience trans)       | -*  | 26 % | 38 % | 41 % | -*                  | 50 % | 50 % | 57 % |
| % d'hommes (incluant les hommes ayant une expérience trans)        | 30 %  | 53 % | 50 % | 55 % | 25 %                | 50 % | 50 % | 43 % |
| % de personnes qui préfèrent ne pas répondre                       | 4 %   | 5 %  | 0 %  | 5 %  | 13 %                | 0 %  | 0 %  | 0 %  |
| % de personnes non conformes au genre/non binaires/de genre fluide | -*  | 5 %  | 6 %  | 0 %  | 0 %                 | 0 %  | 0 %  | 0 %  |
| % de personnes d'une autre catégorie de genre                      | -*  | 11 % | 6 %  | 0 %  | -*                  | -*   | 0 %  | 0 %  |
| Nombre de personnes qui <b>n'ont pas répondu</b> à la question     | 6   | 4    | 7    | 1    | 0                   | 0    | 1    | 0    |

\* 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 | 2025 | 2022                | 2023 | 2024 | 2025 |
| % 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 % | 30 % | 25 %                | 25 % | 50 % | 57 % |
| % de personnes qui ne s'identifient pas comme membre d'un groupe sous-représenté  | 61 %  | 73 % | 69 % | 70 % | 75 %                | 75 % | 50 % | 43 % |
| Préfère ne pas répondre   | -*  | 20 % | -*   | -*   | 0 %                 | 0 %  | 0 %  | 0 %  |
| Nombre de personnes qui <b>n'ont pas répondu</b> à la question  | 5   | 4    | 7    | 1    | 0                   | 0    | 1    | 0    |

\* 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 à leur conseil d'administration des progrès réalisés vers la réalisation du défi.

|  | Administrateurs/administratrices<br>du conseil |      |      |      | Équipe de direction |      |      |      |
|--|--|------|------|------|---------------------|------|------|------|
|  | 2022   | 2023 | 2024 | 2025 | 2022                | 2023 | 2024 | 2025 |
| Parité entre les genres<br>(50 % de femmes et de<br>personnes non binaires)  | 39 %   | 31 % | 44 % | 41 % | 63 %                | 50 % | 50 % | 57 % |
| Représentation<br>importante (% de<br>personnes appartenant à<br>des groupes sous-<br>représentés, c.-à-d.<br>personnes racisées,<br>Autochtones, personnes<br>handicapées et membres<br>de la<br>communauté 2ELGBTQ+,<br>personnes noires,<br>personnes de couleur) | 17 %   | 7 %  | 32 % | 31 % | 25 %                | 25 % | 50 % | 57 % |
| Nombre de personnes<br>qui <b>n'ont pas répondu</b> à<br>la question   | 6*<br>5**                                      | 4    | 7    | 1    | 0                   | 0    | 1    | 0    |

\* 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'IDEA 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.
- La composition du conseil sera réexaminée dans le cadre de l'examen de la gouvernance, tel qu'identifié dans le Plan stratégique 2025-2029 d'Ingénieurs Canada.

## Annexe

- Aucune

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

| <b>Nominations au BCAPG</b>                        |  | <b>3.4</b> |
|--|--|------------|
| Objet :  | Approuver une nouvelle nomination et trois renouvellements de mandats au BCAPG à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025   |            |
| 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 1er juillet 2025 au 30 juin 2028 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diane Kennedy, membre hors cadre (deuxième mandat)</li> <li>• John Allen Stewart, membre hors cadre (troisième mandat)</li> <li>• Nicholas Krouglicof représentante de la région de l'Atlantique (deuxième mandat)</li> <li>• Sathish Gopalakrishnan représentant de la Colombie-Britannique (nouveau membre)</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 :                                     | Lisa Doig, administratrice nommée au BCAPG et présidente du Sous-comité des candidatures du 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), Diane Kennedy est admissible à un deuxième mandat de trois ans, John Allen Stewart est admissible à un troisième mandat de trois ans et Nicholas Krouglicof est admissible à un deuxième mandat de trois ans. PEO a confirmé le statut de membre en règle de Diane Kennedy et de John Allen Stewart et PEI, l'AIGNB, PEGNL et Engineers Nova Scotia ont confirmé leur soutien pour le renouvellement du mandat de Nicholas Krouglicof.
- Travaillant en collaboration avec Engineers & Geoscientists British Columbia (EGBC), le Sous-comité des candidatures du BCAPG a sollicité la candidature d'un représentant de la Colombie-Britannique, tel que suggéré dans la politique du conseil 6.9. EGBC a proposé la candidature de Sathish Gopalakrishnan 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

- Aucun

## Répercussions financières

- Les dépenses des membres du BCAPG pour assister aux réunions en personne sont couvertes par le budget opérationnel d'Ingénieurs Canada. Les nominations présentées maintiennent le nombre actuel de membres du BCAPG (21) et n'ont pas d'impact sur l'enveloppe budgétaire actuelle.

## Avantages

- Le BCAPG bénéficiera 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)

- La présidente du Sous-comité des candidatures du BCAPG, l'administratrice nommée Lisa Doig, informera les personnes concernées de leur nomination.

## Annexe

- **Annexe 1** : Profil du nouveau membre (brèves notes biographiques)



**Profil du nouveau membre  
Nominations au BCAPG – 2025**

Brèves notes biographiques sur Sathish Gopalakrishnan, P.Eng.

- Professeur agrégé, Département de génie électrique et informatique, Université de la Colombie-Britannique (2013-2016 et depuis 2018)
- Chef adjoint du département de génie électrique et informatique (depuis 2018)
- Possède une expérience du processus d'agrément des programmes de génie dans le rôle de chef adjoint.
- Siège au Sénat de l'UBC et au Comité sénatorial des programmes d'études (depuis 2020).
- A été directeur du programme de maîtrise en systèmes logiciels (2013), puis du programme de maîtrise en leadership en ingénierie des systèmes logiciels fiables (2021-2023) de l'UBC.
- Bénévole auprès d'EGBC depuis 2017 au sein du sous-comité des examinateurs de la formation universitaire, où il évalue la formation des candidats issus de programmes non agréés qui cherchent à obtenir un permis d'exercice du génie.
- Bénévole d'expérience, il participe activement à des sociétés savantes telles que les suivantes : Society for Industrial Applied Mathematics (SIAM), Association for Computing Machinery (ACM), Institute for Electrical and Electronics Engineers (IEEE), The Advanced Computing Systems Association (USENIX)
- A reçu une distinction de l'IEEE Computer Society pour ses contributions à la communauté technique sur les systèmes en temps réel.
- Possède une formation en ingénierie des systèmes informatiques et logiciels.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

| Nominations au BCCAG                               |   | 3.5 |
|--|---|-----|
| Objet :  | Approuver les nominations de trois nouveaux membres au BCCAG pour la période du 1 <sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2028  |     |
| 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 1er juillet 2025 au 30 juin 2028 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Philip A. Zinck, représentant des provinces de l'Atlantique</li> <li>• Efrem Teklemariam, représentant de la Saskatchewan et du Manitoba</li> <li>• Abdelwahab Hamou-Lhadj, représentant du Québec</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 :                                     | Tim Kirkby, administrateur représentant l'Ontario et le plus ancien administrateur nommé 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)*, les représentants régionaux au BCCAG sont nommés par les organismes de réglementation de leurs régions respectives. Chacun des trois candidats régionaux a été présenté par les organismes de réglementation appropriés et leur candidature a été examinée par le Comité des candidatures du BCCAG.

### Action ou recommandation proposée

- Que le conseil approuve les nominations pour la période indiquée.

### Autres options envisagées

- Aucune

### Risques

- Étant donné que tous les candidats ont été présentés par leurs organismes 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, le plus ancien administrateur nommé Tim Kirkby, informera les personnes concernées de leur nomination.

## Annexe

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

## Résumé des candidats

### Philip A. Zinck, M. Sc, FEC, P. Eng.

- M.Sc en systèmes d'alimentation électrique, Université de Bath (Angleterre), 2013
- B.Eng. en génie électrique, Université technique de la Nouvelle-Écosse, 1987
- B.Sc. en mathématiques, Université Dalhousie, 1984
- 37 ans de carrière dans la conception de systèmes électriques industriels et publics, l'analyse des systèmes électriques, le démarrage et la mise en service, avec un accent particulier sur les systèmes et schémas de protection et de contrôle
- **Employeur** : Emera Inc.
- **Services au sein de son association** : Comité sur l'exercice professionnel, Engineers Nova Scotia (depuis 2015); Comité des examinateurs (relevant du chef de la direction), Engineers Nova Scotia (depuis 2018); Programme de mentorat des ingénieurs stagiaires, Engineers Nova Scotia (depuis 2000); Conseil d'Engineers Nova Scotia (2011-2013)

### Efrem Teklemariam, P.Eng. (FEC), PMP (représentant du Manitoba et de la Saskatchewan)

- M.Sc. en génie des ressources hydriques, Université du Manitoba , 1999
- M.Eng. en génie des ressources hydriques, Université de technologie de Delft, Pays-Bas, 1988
- B.Sc. en génie hydraulique, Université d'Addis-Abeba, Éthiopie, 1983
- **Inscription initiale** : 1996
- **Employeur** : Manitoba Hydro, postes de directeur du service des ressources en eau et de président et directeur de la recherche et du développement
- **Services au sein de son association et distinctions** : Manitoba 2030 Coalition (depuis 2019); Conseil (2018-2022); Comité de l'évaluation de la formation universitaire (2003-2014); Comité des nominations (2009, 2018, 2023); Groupe de travail du centenaire (2016-2019); Comité des finances (2018-2022); Section éthio-érythréenne, lauréat du prix Outstanding Service Award (2024) et du prix Technical Excellence Award de EngGeoMB (2023)

### Abdelwahab Hamou-Lhadj, Ph.D., ing (représentant régional du Québec)

- Doctorat en informatique, Université d'Ottawa, 2005
- Maîtrise en informatique, Université d'Ottawa, 2001
- Ingénieur d'état en informatique, Institut National d'Informatique (Algérie), 1994
- **Inscription initiale** : 2010
- **Employeur** : Département de génie électrique et informatique, Université Concordia
- **Réalisations** : Nombreuses réalisations universitaires (42 articles; 107 communications de conférences; 4 chapitres de livres; 2 brevets); engagement important dans le milieu universitaire, dont plusieurs rôles de président; membre de l'IEEE, de l'ACM, de l'ASQ, de l'ACÉG et de l'ACFAS

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| Rapport du Comité FAGR                             |   | 4.1 |
|--|---|-----|
| Objet :  | Examiner les contributions du Comité FAGR en 2024-2025  |     |
| Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :      | Responsabilité du conseil : Assurer la supervision des finances.<br>Responsabilité du conseil : Assurer 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)<br>Réduction de la viabilité financière à long terme (risque du conseil) |     |
| Préparé par :                                      | Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil  |     |
| Presented by:                                      | Marlo Rose, présidente du Comité FAGR   |     |

### Contexte

- Chaque année, lors de sa réunion de mai, le conseil demande à chacun de ses comités de présenter un rapport final décrivant ses contributions au cours de l'année écoulée.
- Le plan de travail du Comité FAGR était fondé sur les responsabilités décrites dans la politique du conseil 6.4, *Mandat du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques*, et approuvé par le conseil le 10 octobre 2024.

### Rapport de situation

- Cette année, le Comité FAGR a achevé tous les travaux prévus dans son plan de travail, notamment la supervision des éléments suivants :
  - Préparation du budget ;
  - Recommandation concernant la cotisation par personne en 2027 ;
  - Audit annuel ;
  - Rendement financier trimestriel ;
  - Politiques de contrôle financier ;
  - Détermination et gestion des risques.
- Le comité a tenu une réunion supplémentaire en août pour mieux comprendre le profil de risques et les registres des risques d'Ingénieurs Canada.

### Prochaines étapes

- Lors de sa première réunion le 16 juin, le Comité FAGR de 2025-2026 recommandera son plan de travail au conseil en octobre pour approbation.
- Sur la base de la discussion du Comité FAGR du 22 août 2024, il est présumé que le comité de 2025-2026 devrait continuer d'examiner le registre des risques deux fois par année, avec un examen approfondi en mars et un bilan en octobre. Si des risques se présentent en dehors de ce calendrier révisé, le Comité FAGR peut en discuter à tout moment.

### Annexe

- Aucune

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| Registres des risques/profil de risques de l'organisation |   | 4.2 |
|---|---|-----|
| Objet :   | Assurer la surveillance des risques   |     |
| Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :             | Responsabilité du conseil : Assurer 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 :  | Marlo Rose, présidente du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) |     |

### Contexte

- Le conseil est informé des risques par le biais de :
  - notes de breffage qui orientent la prise de décision lors des réunions ;
  - registres des 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.
- En outre, les cahiers de travail du conseil comprennent toujours des [liens](#) vers le profil de risques et les registres des risques.
- Des examens approfondis du profil de risques de l'organisation et des registres des risques sont effectués comme suit :
  - **Examen annuel** – Conformément à la Politique du conseil 6.4, *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 forces, des faiblesses, des possibilités et des menaces (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 deux fois par année, ou plus souvent au besoin, et signale tout changement important au conseil lors de sa prochaine réunion.
- À tout moment, les membres du conseil peuvent présenter un nouveau risque à soumettre à la discussion lors d'une prochaine réunion du Comité FAGR en contactant la présidente du comité.

### Rapport de situation

- Le personnel d'Ingénieurs Canada et le Comité FAGR ont effectué leur examen annuel approfondi en mars.
- Les changements découlent de nouvelles perspectives dans le cadre de l'examen annuel approfondi et de la maturation de notre approche de gestion des risques (qui en est maintenant à sa deuxième année).

- Tous les éléments figurant dans le registre des risques du conseil concernent des risques majeurs qui sont atténués par les priorités stratégiques 2025-2029.
- Les principaux changements apportés au registre des risques du conseil sont les suivants :
  - **Risque 2 - Diminution de la confiance dans les fonctions de gouvernance**
    - Cote : haussée de 5 à la cote révisée de 10 à la suite de l'examen de la gouvernance.
    - Cible : haussée de 4 à la cote révisée de 8, pour refléter le fait que, même avec l'examen de la gouvernance, le risque continuera d'exister, comme pour n'importe quelle autre fédération.
  - **Risque 3 – Diminution de la collaboration nationale**
    - Cible : haussée de 5 à la cote révisée de 10 pour refléter le fait que, bien qu'Ingénieurs Canada cherche à favoriser la collaboration, nous avons peu de contrôle sur la réussite ou l'échec d'une initiative.
  - **Risque 5 – Le génie est peu accueillant et exclut les personnes sous-représentées dans le domaine**
    - Cote : haussée de 12 à la cote révisée de 15 pour refléter les récentes tendances mondiales quant à la diminution du soutien de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI).
    - Cible : haussée de 10 à 12 pour mieux refléter le manque de contrôle d'Ingénieurs Canada sur le recrutement et la rétention parmi les groupes sous-représentés dans le domaine du génie.
  - **Risque 7 – Réputation ternie**
    - Cote : haussée de 6 à la cote révisée de 8 pour tenir compte de l'augmentation des risques liés à la satisfaction des clients.
- Les changements apportés au registre des risques opérationnels sont les suivants :
  - **Risque 8 – Satisfaction insuffisante des clients**
    - Cote : haussée de 12 à la cote révisée de 16 pour tenir compte du fait que certaines initiatives majeures commencent à être mises en œuvre et que le niveau élevé de gestion du changement expose davantage Ingénieurs Canada à une baisse de la satisfaction des clients jusqu'à ce que les changements soient exécutés.
    - Cible : haussée de 6 à la cote révisée de 8 pour mieux refléter le délai serré et le niveau élevé de la gestion du changement nécessaire. Cette cote s'explique également par l'incapacité d'Ingénieurs Canada à s'améliorer rapidement en raison du niveau de consultation et de participation des parties intéressées externes qui doivent être incluses.

## Prochaines étapes

- Le Comité FAGR, ainsi que les membres du personnel d'Ingénieurs Canada, continueront de surveiller les changements qui surviennent dans l'environnement et de 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 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             | 2          | 5          |            |           |
| 4 - Probable             |                 |            | 4 5        | 6          |           |
| 3 - Modérée              |                 |            |            |            | 1         |
| 2 - Peu probable         |                 |            | 7          | 7          | 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             |                 | ✗ 8        |            | 8          |           |
| 3 - Modérée              |                 |            |            |            |           |
| 2 - Peu probable         |                 |            | 9 10 11    | 12         |           |
| 1 - Faible               |                 |            |            |            |           |

8 - Satisfaction insuffisante des clients

9 - Dérogation 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

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| <b>Compte rendu du Comité sur la gouvernance</b>   |   | 4.5 |
|--|---|-----|
| Objet :  | Examiner les contributions du Comité sur la gouvernance en 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)  |     |
| Préparé par :                                      | Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil  |     |
| Présenté par :                                     | Sophie Larivière-Mantha, présidente du Comité sur la gouvernance  |     |

### Contexte

- Chaque année, lors de sa réunion de mai, le conseil demande à chacun de ses comités de présenter un rapport final décrivant ses contributions au cours de l'année écoulée.
- Le plan de travail du Comité sur la gouvernance était fondé sur les responsabilités décrites dans la politique du conseil 6.8, *Mandat du Comité sur la gouvernance*, et approuvé par le conseil le 10 octobre 2024.

### Rapport de situation

- Cette année, le Comité sur la gouvernance a achevé tous les travaux prévus dans son plan de travail, notamment :
  - Examiner vingt-trois (23) politiques existantes;
  - Formuler des recommandations relatives à l'éducation du conseil pour éclairer le budget de développement du conseil du Comité RH.
- Le comité a également tenu deux réunions supplémentaires pour :
  - Élaborer le mandat du Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance;
  - Réexaminer la politique concernant les allocations pour invités lors des réunions du conseil, comme l'a encouragé le conseil.
- En outre, une discussion a eu lieu sur la meilleure façon pour Ingénieurs Canada d'intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses politiques, conformément au Plan stratégique 2025-2029.

### Prochaines étapes

- Lors de sa première réunion le 16 juin, le Comité sur la gouvernance de 2025-2026 recommandera son plan de travail au conseil en octobre pour approbation.
- Quatorze (14) politiques qui doivent faire l'objet d'un examen régulier en 2025-2026 seront incluses dans l'ébauche du plan de travail.

### Annexe

- Aucune

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

|  |  |
|--|--|
| <b>Révision des politiques du conseil</b>          | 4.6  |
| 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 approuve les politiques révisées suivantes, sur recommandation du Comité sur la gouvernance :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>i. 1.4, Plan stratégique</i></li> <li><i>ii. 4.3, Code de conduite</i></li> <li><i>iii. 6.13, Processus de mise en candidature et d'élection du président élu</i></li> <li><i>iv. 7.2, Liens du conseil avec la FCEG</i></li> <li><i>v. 7.4, Partenariats d'Ingénieurs Canada avec d'autres organismes</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 :                                     | Sophie Larivière-Mantha, présidente 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 cinq (5) politiques du conseil dans le cadre de sa révision régulière des politiques.

### Action ou recommandation proposée

- Que le conseil examine et approuve les révisions proposées des politiques existantes présentées à l'annexe 1.
  - 1.4, Plan stratégique** : Des révisions mineures sont proposées dans tout le document et décrites dans la politique.
  - 4.3, Code de conduite** : La périodicité de révision est modifiée pour s'aligner sur celle de la plupart des autres politiques du conseil.
  - 6.13, Processus de mise en candidature et d'élection du président élu** : Des révisions mineures sont proposées pour que le sens soit plus clair.
  - 7.2 Liens du conseil avec la FCEG** : Des révisions mineures ont été proposées et expliquées dans la politique.

- **7.4, Partenariats d'Ingénieurs Canada avec d'autres organismes** : Des modifications importantes sont proposées, fondées sur les commentaires du conseil et du Comité sur la gouvernance en mars 2024 et un exemple de politique fourni par un ancien membre du Comité sur la gouvernance. Une copie propre de la politique révisée a été incluse après la version avec suivi des modifications.

## Autres options envisagées

- Sept (7) politiques du conseil ont été examinées. Des membres du CG ont été chargés d'examiner une politique en détail, avec les révisions proposées par le personnel, avant sa réunion du 11 mars 2025. Les membres du CG ont ensuite eu l'occasion de proposer au comité d'autres révisions pour discussion.
- Aucune modification n'a été proposée aux politiques 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)* et 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, étant donné qu'elles seront révisées dans le cadre de l'examen de la gouvernance axé sur les rôles, les activités et les rapports des comités permanents et des subordonnés directs.

## Risques

- Fonctionner en l'absence de politiques claires et à jour expose les administrateurs et administratrices 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 intéressées aient accès à des politiques claires qui régissent Ingénieurs Canada.

## Consultations

- En plus d'un examen préliminaire réalisé par les membres du personnel de la gouvernance d'Ingénieurs Canada, la politique du conseil 6.13, *Procédure de mise en candidature et d'élection du président élu*, a été examinée par le Comité RH. Le comité n'a pas convenu de modifications précises, mais a proposé que le prochain examen de la gouvernance puisse éclairer des modifications éventuelles à la politique.

## 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 avec suivi des modifications des politiques.



# 1 Introduction et contexte

La section Introduction et contexte présente des informations générales qui aident à mettre en contexte les politiques regroupées dans ce manuel.

## 1.4 Plan stratégique

Date d'adoption : 24 mai 2019 (motion : 5756)

Date de la dernière modification : 12 décembre 2022  
(motion 2022-12-4D)

Périodicité de révision : ~~bisannuelle triennale~~

Date de la dernière révision : 12 décembre 2022

**Commented [LE1]:** Révision pour s'aligner sur la périodicité de révision de la majorité des autres politiques du conseil.

- (1) Tel que décrit dans la politique 4.1 *Responsabilités du conseil*, le conseil collabore avec le personnel à l'élaboration d'un plan stratégique qui tient compte des nouvelles tendances et des risques du conseil et surveille la mise en œuvre du Plan stratégique. Le plan stratégique d'Ingénieurs Canada est publié dans le site Web d'Ingénieurs Canada.
- (2) L'une des principales responsabilités du conseil est de s'assurer que l'organisme a mis au point une stratégie qui arrime les objectifs et activités de l'organisme aux objets établis par les organismes de réglementation.
- (3) La planification stratégique a pour objet de documenter les orientations du conseil et les résultats visés par l'organisme. Le plan stratégique doit être atteignable dans le cadre des objectifs et des ressources d'Ingénieurs Canada, aborder des questions essentielles et compléter (sans doubler) les initiatives des organismes de réglementation. ~~L'élaboration du plan stratégique devrait être éclairée par une analyse contextuelle, une analyse des risques stratégiques et devrait être élaborée en consultation avec les organismes de réglementation et les intervenants clés~~ principales parties intéressées.
- (4) ~~Le chef de la direction doit élaborer et maintenir le processus d'élaboration du plan stratégique, et fournir les ressources en personnel nécessaires pour soutenir son élaboration. La mise en œuvre du processus est approuvée par le conseil.~~
- (5) Le conseil surveille en continu l'exécution du plan par l'organisme, et reçoit chaque année trois rapports intermédiaires et un rapport annuel faisant état des progrès accomplis par rapport aux résultats définis dans le plan. Le rapport annuel d'évaluation de rendement est également fourni aux membres lors de l'assemblée annuelle des membres. ~~Ce rapport annuel serait un motif pour demander toute modification du Plan stratégique.~~
- (6) Le plan stratégique est approuvé l'année précédant sa mise en œuvre par les membres. ~~Le chef de la direction doit élaborer et maintenir le processus d'élaboration du plan stratégique, et fournir les ressources en personnel nécessaires pour soutenir son élaboration.~~

**Commented [LE2]:** On peut soutenir que ce type de détail est trop opérationnel pour une politique du conseil.

**Commented [LE4]:** Cette partie a été déplacée de l'article 6 afin que tous les points concernant l'élaboration du plan soient regroupés.

**Commented [LE3]:** Cette phrase sous-entend que ni le personnel ni le conseil ne pourrait recommander des modifications du plan à un autre moment de l'année en cas de besoin, ce qui pourrait poser un problème.

**Commented [LE5]:** La partie concernant le chef de la direction a été déplacée à l'article 4.



## 4 Rôle du conseil

### 4.3 Code de conduite

Date d'adoption : 9 avril 2018 (motion 5693)

Date de la dernière modification : 26 mai 2023 (motion 2023-05-9D)

Périodicité de révision :

bisannuelleTriennale

Date de la dernière révision : 26 mai 2023

**Commented [LE1]:** La périodicité de la révision a été modifiée pour s'aligner sur la périodicité de révision de la majorité des autres politiques du conseil. Pour le reste, la politique est considérée comme conforme aux pratiques standard et aucune modification n'est recommandée.

Cette politique vise à fournir aux membres du conseil et des comités du conseil des conseils relatifs à la gestion des affaires d'Ingénieurs Canada, en établissant les principes, normes et lignes directrices d'une conduite éthique, assurant ainsi la transparence et la confiance dans l'intégrité, le professionnalisme et l'impartialité des décisions prises par le conseil et ses comités.

#### 4.3.1 Conduite des membres du conseil et des comités

- (1) Ingénieurs Canada s'est engagé à assurer un environnement inclusif et favorable. Les membres du conseil et des comités doivent toujours avoir une conduite éthique, professionnelle et conforme à la loi. Cela comprend l'utilisation correcte du pouvoir et le maintien d'un décorum approprié.
- (2) Voici le comportement attendu des membres du conseil et des membres des comités du conseil lors d'événements, d'activités et de réunions en personne et/ou virtuels :
  - a) s'abstenir de tout comportement violent, harcèlement, intimidation, représailles ou toute forme de discrimination et se traiter mutuellement avec respect et traiter le personnel permanent de la même façon, dans un esprit de coopération et de volonté d'aborder ouvertement toutes les questions, en valorisant la diversité des points de vue et des opinions;
  - b) être prévenants, respectueux et collaborer avec les autres;
  - c) communiquer ouvertement dans le respect des autres, en critiquant les idées plutôt que les personnes;
  - d) éviter les attaques personnelles;
  - e) être attentifs à leur environnement et aux autres participants;
  - f) respecter les règles et politiques du lieu de la réunion, des hôtels, des installations louées par Ingénieurs Canada ou de tout autre lieu.
- (3) Les comportements inacceptables de la part des membres du conseil et des comités comprennent notamment les suivants :



- a) Commentaires verbaux ou écrits déplacés ou personnellement offensants en ce qui concerne le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'apparence physique, la taille, la race, la religion, l'origine nationale ou l'âge;
  - b) Violations des lois fédérales ou provinciales pouvant entraîner des amendes ou des dommages civils payables par Ingénieurs Canada ou pouvant autrement porter gravement atteinte à la réputation ou à l'image publique d'Ingénieurs Canada;
  - c) Conduite contraire à l'éthique ou à toute politique d'Ingénieurs Canada ou à son Code de conduite;
  - d) Danger pour la santé, la sécurité ou le bien-être du personnel, d'autres membres du conseil ou des comités du conseil ou du grand public.
- (4) Les membres du conseil et des comités du conseil doivent s'assurer que les activités contraires à l'éthique, illégales ou non professionnelles qui ne sont pas abordées ou expressément interdites dans les articles précédents ou dans toute autre législation ne sont ni encouragées ni admises, et qu'elles sont signalées conformément à l'article 4.3.3, *Conformité aux politiques du conseil*.
- (5) Un membre du conseil ou d'un comité du conseil qui n'est plus en règle avec son organisme de réglementation provincial n'a plus le droit de participer aux activités du conseil et des comités tant qu'il n'a pas retrouvé son statut de membre en règle.
- (6) Un membre du conseil ou d'un comité du conseil présumé avoir enfreint le présent Code de conduite en sera informé. Conformément à l'article 4.4.4, *Processus de traitement des plaintes*, l'infraction présumée peut faire l'objet d'une enquête.
- (7) Dès leur nomination, les administrateurs doivent signer le serment d'entrée en fonction ou tout autre engagement approprié.
- (8) Dès leur nomination, les membres du conseil et les membres des comités du conseil doivent signer une attestation de prise de connaissance de la politique 4.4, *Confidentialité*.

#### 4.3.2 Lignes directrices en matière de conflits d'intérêts

- (1) Les membres du conseil et les membres des comités du conseil doivent toujours agir au mieux des intérêts d'Ingénieurs Canada. Cela signifie qu'ils doivent faire passer les intérêts d'Ingénieurs Canada avant tout intérêt personnel ou celui de toute autre personne ou entité. Cela signifie également qu'ils doivent exercer leurs fonctions et traiter les affaires de l'organisme de manière à promouvoir la confiance du public dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité du conseil ou du comité.
- (2) 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.



- (3) Les membres du conseil et des comités du conseil ne doivent pas, directement ou indirectement, offrir ou accepter des paiements en espèces, des cadeaux, des gratifications, des privilèges ou d'autres récompenses personnelles, qui sont destinés à influencer les activités ou les affaires d'Ingénieurs Canada. Ils peuvent toutefois donner ou recevoir des cadeaux ou des gratifications modestes dans le cadre des pratiques commerciales générales et acceptées, à condition que ce qui précède ne comprenne pas d'espèces ni d'autres instruments négociables et que tous les cadeaux ou gratifications aient été divulgués et dûment comptabilisés.
- (4) Avant de siéger au conseil et pendant leur mandat, les administrateurs doivent divulguer ouvertement tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu, dès que la question se pose et avant que le conseil ou ses comités ne traitent de la question.
- (5) Si un administrateur n'est pas certain de se trouver en conflit d'intérêts, il peut soumettre la question au président ou au conseil pour avis et conseils.
- (6) En cas de question ou de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou perçu, le conseil déterminera par un vote à la majorité s'il existe un conflit d'intérêts. L'administrateur potentiellement impliqué dans le conflit d'intérêts ne doit pas participer à la discussion ni voter sur la question.
- (7) Il incombe aux autres administrateurs qui ont connaissance d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent de la part d'un collègue administrateur de soulever la question pour clarification, d'abord avec l'administrateur en question et, si la question n'est toujours pas résolue, avec le président du conseil ou l'ensemble du conseil.
- (8) L'administrateur doit déclarer le conflit à l'avance et, si le conseil d'administration le décide, il doit :
  - a) s'abstenir de participer à toute discussion sur la question;
  - b) ne pas tenter d'influencer personnellement le résultat;
  - c) s'abstenir de voter sur la question;
  - d) quitter la salle de réunion pour la durée de toute discussion ou de tout vote.
- (9) La divulgation d'un conflit d'intérêts et la décision quant à l'existence d'un conflit doivent être consignées dans le procès-verbal de la réunion.
- (10) Les administrateurs sont tenus de toujours déclarer l'existence de conflits d'intérêts conformément à l'article 141 de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*.

### 4.3.3 Conformité aux politiques du conseil

- (1) Les membres du conseil et des comités du conseil sont tenus de se conformer à toutes les politiques du conseil. Un membre du conseil ou d'un comité du conseil qui n'est pas certain de l'interprétation d'une politique devrait consulter le président ou le chef de la direction.



Quiconque est dans l'impossibilité de s'acquitter des responsabilités importantes de son poste ou de se conduire conformément aux politiques du conseil devrait envisager de démissionner volontairement.

#### 4.3.4 Processus de traitement des plaintes

- (1) Le processus de traitement des plaintes a pour but de structurer le processus de traitement des plaintes afin de fournir une réponse équitable et efficace en ce qui concerne les plaintes. Quiconque souhaite déposer une plainte contre un membre du conseil ou d'un comité du conseil pour infraction à la présente politique, à la politique de confidentialité ou au serment d'entrée en fonction (tous deux contenus dans la politique 4.4 *Confidentialité*) doit le faire par écrit et adresser la plainte au président. Si l'affaire concerne le président, la plainte doit plutôt être adressée au président élu. La plainte écrite doit identifier le plaignant, la personne mise en cause et les motifs de la plainte.
- (2) Dans les quinze jours ouvrables suivant la réception de la plainte, le président ou, si l'affaire concerne le président, le président élu, doit mettre sur pied un comité spécial chargé d'examiner la plainte. Ce comité doit être constitué du président, du président élu et du président sortant ou, si la fin du mandat du président sortant au conseil approche, d'un autre administrateur, déterminé par le président et le président élu. Si la plainte vise l'une de ces personnes, un autre administrateur doit être nommé. Le choix de cet administrateur se fera à la discrétion des autres membres du comité.
- (3) Au moment d'examiner la plainte, le comité doit décider s'il procède ou non à une enquête. S'il est d'avis que :
  - a. La plainte est frivole ou vexatoire et n'a pas été déposée de bonne foi;
  - b. La plainte ne relève pas de la compétence du conseil ou qu'il conviendrait mieux de la régler à l'aide d'un autre processus (p. ex., le processus disciplinaire d'un organisme de réglementation)
  - c. Il n'y a pas de motif pour mener une enquête, ou le motif est insuffisant,
 le comité peut alors choisir de ne pas mener d'enquête ou rejeter la plainte de façon sommaire. Le cas échéant, le plaignant sera averti de la décision du comité par écrit, en lui fournissant les motifs de la décision. Si le comité décide de mener une enquête concernant la plainte, la personne mise en cause recevra une copie de la plainte et toute information connexe et aura la possibilité de présenter sa réponse par écrit dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de dépôt de la plainte.
- (4) Le comité doit examiner la plainte et la réponse et peut retenir les services de consultants externes (comme un enquêteur en milieu de travail). Si une enquête est entamée, on s'efforcera d'interroger le plaignant et la personne mise en cause (les « parties ») ainsi que d'autres personnes qui sont raisonnablement pressenties comme détenant des renseignements qui



pourraient faire avancer l'enquête et/ou le règlement de la plainte (y compris des membres du personnel d'Ingénieurs Canada).

- (5) À la fin de l'enquête, le comité examinera les résultats de l'enquête et déterminera les mesures à prendre pour le traitement de la plainte. Ces mesures seront énoncées dans un rapport écrit qui sera mis à la disposition des parties. Le comité peut :
- a. Déterminer que la plainte n'est pas fondée et/ou ne nécessite pas un examen plus poussé;
    - i. S'il n'est pas satisfait de cette décision, le plaignant peut soumettre sa plainte par écrit à l'ensemble du conseil pour un examen plus approfondi;
  - b. Assurer la médiation entre les parties jusqu'à ce que la plainte soit résolue;
  - c. Formuler toute recommandation raisonnable nécessaire pour régler la plainte;
  - d. Renvoyer la plainte au conseil.
- (6) En cas de renvoi au conseil, la plainte doit être traitée à la prochaine réunion du conseil dans le cadre d'une séance à huis clos. La plainte, la réponse et le rapport du comité doivent être présentés au conseil. Les parties sont invitées à assister à la séance pour répondre aux questions du conseil.
- (7) S'ils sont membres du conseil, le plaignant ou la personne mise en cause doivent se récuser des délibérations et de tout vote sur une motion concernant la plainte, le cas échéant.
- (8) Les membres du conseil ou de comités du conseil qui sont reconnus coupables, par le comité ou le conseil, selon le cas, d'avoir enfreint le Code de conduite ou la politique 4.4, *Confidentialité*, peuvent faire l'objet de l'une des sanctions suivantes :
- a. Obligation de mettre fin à la conduite ayant donné lieu à la plainte ou de la modifier;
  - b. Imposition d'un cours, d'une formation ou d'une autre mesure corrective;
  - c. Avertissement ou réprimande;
  - d. Retrait des affectations liées au conseil ou à ses comités, et/ou perte de responsabilités ou de privilèges;
  - e. Soumission d'un rapport au président ou au secrétaire du conseil de l'organisme de réglementation d'attache;
  - f. Congédiement du poste occupé au sein d'un comité du conseil (uniquement dans le cas des membres siégeant aux comités du conseil);
  - g. Recommandation aux membres de révoquer du conseil l'administrateur mis en cause (uniquement dans le cas des membres du conseil).
  - h. Toute sanction raisonnable ou prudente jugée appropriée dans les circonstances;
- (9) Si les parties ne coopèrent pas à l'enquête ou n'acceptent pas la décision du conseil ou du comité, selon le cas, le conseil peut prendre d'autres mesures jugées appropriées pouvant



aller jusqu'au renvoi de cette personne d'un comité du conseil ou à la recommandation aux membres de la révoquer de ses fonctions d'administrateur ou administratrice, si nécessaire.

- (10) Les enquêtes effectuées en vertu de la présente politique doivent être menées de façon équitable, rapide et confidentielle, dans le respect des principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle. Dans la mesure du possible, les plaintes doivent être réglées dans les 120 jours suivant leur dépôt ou dès que possible.
- (11) Toutes les plaintes reçues en vertu de la présente politique et toute information et tout dossier reçu, examiné ou créé au cours d'une enquête ou du règlement d'une plainte, y compris les entrevues et les rapports, sont strictement confidentielles et doivent le demeurer, et ne doivent être consultés que par les membres du comité et les personnes autorisées par ce dernier.
- (12) Le comité informera le conseil, lors d'une séance à huis clos à la réunion du conseil suivant le dépôt d'une plainte, de toute plainte déposée en vertu de la présente politique. De même, lorsque la plainte sera réglée, le conseil en sera informé, ainsi que de la manière dont la plainte a été réglée.



## 6 Comités et groupes de travail du conseil d'Ingénieurs Canada

### 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu

Date d'adoption : 24 mai 2019 (motion 5756)

Périodicité de révision : bisannuelle

Date de la dernière modification : 24 février 2021 (motion 2021-02-7D)

Date de la dernière révision : 26 mai 2023

Cette politique décrit un processus équitable et transparent destiné à mettre en candidature et élire le président élu. Ce processus s'applique que le vote se tienne en personne ou par voie électronique.

#### 6.13.1 Introduction

- (1) Chaque année, le conseil d'Ingénieurs Canada élit son président élu au cours de la réunion de printemps du conseil (en mai).
- (2) Le président élu est en poste entre la clôture de la réunion de printemps du conseil jusqu'à la réunion de printemps du conseil de l'année suivante.

#### 6.13.2 Admissibilité

- (1) Pour siéger à titre de président élu, un administrateur doit :

- a) siéger au conseil au moment de son élection.
- b) avoir été nommé par son organisme de réglementation pour siéger au conseil pendant les trois années qui suivent.
- c) sous réserve d'être élu ou nommé par acclamation, selon le cas, au poste de président élu, obtenir l'engagement écrit de son organisme de réglementation de proposer sa candidature à l'élection à titre d'administrateur pour une période supplémentaire afin de lui permettre d'occuper le poste de président élu, puis de remplir des mandats de président, puis de président sortant;
- d) dans le cas d'un administrateur remplissant son second mandat, avoir au moins une (1) année restante à son mandat.

**Commented [LE1]:** Ajout pour clarifier ce que signifie le terme « administrateur » dans la ligne précédente.

- (2) Toutes les personnes candidates à une élection doivent fournir :

- a) un formulaire de déclaration d'intérêt (annexe A);
- ~~b) un curriculum vitae qui sera remis au conseil;~~
- ~~b) \_\_\_\_\_~~
- c) une lettre d'appui de l'organisme de réglementation pour confirmer l'intention de nommer l'administrateur pour une période supplémentaire si nécessaire.

**Commented [LE2]:** Ajouté pour plus de clarté. Actuellement, cette idée n'est exprimée que dans le post-scriptum sur les pièces à joindre à la fin du formulaire de déclaration d'intérêt.



(3) Tous les documents doivent être soumis dans le délai fixé par le président sortant, soit au moins quatre semaines avant la réunion de printemps du conseil.

### 6.13.3 Procédures de mise en candidature

- (1) Le président sortant, qui fait office de Comité de mise en candidature, doit :
- a) demeurer impartial;
  - b) veiller à ce qu'un nombre suffisant de candidatures soit reçu;
  - c) avant la réunion de printemps du conseil, au moins :
    - i. **Trois mois à l'avance** : lancer à tous les administrateurs **en poste** un appel de mises en candidature faisant référence à cette politique;
    - ii. **Quatre semaines à l'avance** : recevoir les mises en candidature et confirmer l'éligibilité;
    - iii. **Deux semaines à l'avance** : remettre au conseil la liste des candidats ainsi que leur curriculum vitae respectif;
  - d) Si aucune candidature n'est soumise, le conseil doit décider comment ce poste sera pourvu.

**Commented [LE3]:** Révision pour préciser que l'admissibilité est réservée aux administrateurs en poste et que les nouveaux administrateurs ne sont pas admissibles.

### 6.13.4 Vote

#### A. Scrutateurs

- (1) Le conseil doit nommer deux personnes qui agiront comme scrutateurs, en général le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et le président de l'organisme de réglementation hôte de la réunion.

#### B. Déroutement des élections

- (1) Le président sortant dirige les élections. S'il n'est pas disponible ou pas disposé à le faire, le conseil nomme un autre administrateur qui agira alors en qualité de président et dirigera les élections.
- (2) Si un seul candidat est proposé pour le poste de président élu, ce dernier est élu par acclamation au poste en question.
- (3) S'il y a plus d'un candidat au poste de président élu, le vote a lieu à bulletin secret.
- (4) Chaque candidat dispose de cinq minutes maximum pour s'adresser au conseil, par ordre alphabétique de nom de famille.
- (5) Chaque administrateur présent à la réunion a droit à un vote. Les votes par procuration ne sont pas autorisés.
- (6) Les bulletins de vote annulés seront éliminés et les bulletins déposés après la clôture de l'élection ne seront pas comptés.
- (7) S'il y a deux candidats au poste de président élu, le président en exercice dépose un deuxième bulletin pour un candidat dans une enveloppe cachetée.

#### Manuel des politiques du conseil d'Ingénieurs Canada

Section 6 : Comités et groupes de travail du conseil d'Ingénieurs Canada



- a) Si l'un des candidats obtient la majorité des voix (c'est-à-dire 50 % + 1), ce candidat est déclaré élu.
  - b) En cas d'égalité de voix entre les candidats, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée et comptent le vote qu'elle contient.
- (8) S'il y a trois candidats ou plus au poste de président élu, 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.
- a) Si l'un des candidats obtient la majorité des voix, ce candidat est déclaré élu.
  - b) 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.
  - c) 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.
- (9) Les scrutateurs donnent le nom du candidat ayant recueilli la majorité des voix au président sortant. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
- (10) Le président sortant annonce ensuite le candidat vainqueur.
- (11) Une fois les élections terminées, le président sortant demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote exprimés en personne. Cette procédure n'est peut-être pas nécessaire en cas de vote électronique.



## Annexe A – Formulaire de déclaration d'intérêt

Date : \_\_\_\_\_

À l'attention du président du Comité de mise en candidature

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_, confirme que je me porte candidat(e) à l'élection du président élu/de la présidente élue du conseil d'Ingénieurs Canada.

Je joins au présent formulaire mon curriculum vitae pour qu'il soit remis au conseil.

### Mandat

\_\_\_ J'ai été nommé(e) par mon organisme de réglementation pour siéger comme administrateur/administratrice pendant le mandat requis, ou

\_\_\_ J'ai reçu la confirmation écrite que, dans le cas où je serais élu(e) ou acclamé(e), selon le cas, au poste de président(e) élu(e), mon organisme de réglementation proposera ma candidature à l'élection pour une période supplémentaire afin de me permettre de remplir le mandat.

Si je suis élu(e), ce sera pour moi un plaisir et un honneur de siéger au conseil.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(Signature du candidat/de la candidate)*

*(Date)*

P. j. : Lettre d'appui de l'organisme de réglementation

Curriculum vitae du candidat/de la candidate



## 7 Politiques du conseil

### 7.2 Liens du conseil avec la Fédération canadienne étudiante de génie

**Commented [LE1]:** Des modifications mineures sont proposées afin de refléter le fait que ces liens sont gérés par les membres du personnel au nom de l'organisme.

Date d'adoption : 1<sup>er</sup> mars 2019 (motion 5736)

Périodicité de révision : triennale

Date de la dernière modification : 27 mai 2022 (motion 2022-05-4D)

Date de la dernière révision : 27 mai 2022

- (1) La Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG) est l'organisme national qui représente les étudiants en génie au Canada. Elle organise des conférences et des compétitions annuelles ~~qui constituent,~~ pour les étudiants, ~~des événements de réseautage~~ qui inspirent l'innovation et favorisent le développement du leadership, de qualités professionnelles et éthiques, ~~des le connaissances sur de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) et sur la durabilité, ainsi que le développement~~ de l'identité d'ingénieur, de la maîtrise technique et de compétences en communication. La FCEG réalise aussi des recherches sur des enjeux nationaux pertinents pour les étudiants ainsi que pour la profession, et collabore avec les parties intéressées de la communauté pour s'attaquer à ces enjeux.
- (2) Les étudiants en génie étant une voix importante pour l'avenir de la profession :
- ~~Le conseil~~ Ingénieurs Canada entretient des liens avec la FCEG afin de comprendre les défis, les attentes et les besoins des étudiants ~~et afin~~ en vue d'éclairer les décisions concernant les programmes, les projets et les services d'Ingénieurs Canada.
  - Un représentant de la FCEG, en règle générale le président, est invité à assister aux réunions de printemps d'Ingénieurs Canada (assemblée annuelle des membres et réunion du conseil) et à présenter un rapport au conseil. Tous les frais de déplacement de ce représentant sont assumés par Ingénieurs Canada.
  - Les étudiants en génie sont des parties intéressées importantes de l'agrément. En plus de solliciter la rétroaction des étudiants lors des visites d'évaluation de programmes, le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) est tenu de maintenir des liens avec la FCEG et d'inviter le président ou la présidente de la FCEG ou son mandataire à observer ses réunions et à lui soumettre un rapport. L'observateur de la FCEG se voit accorder le droit de prendre la parole pendant la séance ouverte de la réunion, et tous les frais de déplacement de ce représentant sont assumés par Ingénieurs Canada.
  - Étant donné le rôle de la FCEG en tant que partie intéressée et bénéficiaire de nombreux programmes et services d'Ingénieurs Canada, le chef de la direction est tenu de maintenir



des liens avec la FCEG et de s'assurer que son point de vue est pris en compte. De temps à autre, le chef de la direction demandera une rétroaction de la FCEG sur l'efficacité de la relation, conformément à la pPolitique du conseil 7.11, Consultations. Le chef de la direction fera rapport au conseil des résultats de la rétroaction.

**Commented [LE2]:** Ce passage a été ajouté pour faciliter la supervision qu'effectue le conseil.



## 7 Politiques du conseil

### 7.4 Partenariats avec d'autres organismes

Date d'adoption : 24 mai 2019 (motion 5756)

Périodicité de révision : triennale

Date de la dernière modification :

Date de la dernière révision : 1<sup>er</sup> mars 2024

(1) ~~Le conseil entretient une communication ouverte avec d'autres organismes au sujet des enjeux nationaux d'intérêt commun qui concordent avec les objets d'Ingénieurs Canada. Ingénieurs Canada conclut des partenariats avec des organismes externes afin de soutenir la réalisation de ses objectifs fondamentaux et de ses orientations stratégiques. Il peut notamment s'agir de ce qui suit :~~

- a) ~~Échanger des connaissances; Inviter des représentants de ces organismes à assister aux réunions du conseil.~~
- b) ~~Élargir le rayonnement; Tenir des réunions conjointes avec d'autres conseils.~~
- c) ~~Favoriser le changement social et systémique;~~
- d) ~~Optimiser les ressources et améliorer l'efficacité organisationnelle;~~
- e) ~~Générer des revenus;~~
- b) ~~Accroître la réussite organisationnelle.~~
- c) ~~Outre le président qui agit à titre de porte-parole du conseil, le chef de la direction a pour instruction de maintenir, avec d'autres organismes, des relations, des partenariats et des adhésions qui contribuent à la réalisation du plan stratégique et concordent avec les objets d'Ingénieurs Canada;~~
- d)f) ~~Le chef de la direction a pour instruction de soumettre périodiquement au conseil la liste de ces relations, à titre d'information. Cette liste doit indiquer le coût, le cas échéant, l'objectif de la relation, et les résultats obtenus jusqu'à présent;~~

(2) ~~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. Le terme « partenariat » désigne une communication ou une participation bilatérale entre des entités et considérée comme mutuellement bénéfique, que ce soit à l'heure actuelle ou à l'avenir. La participation peut inclure, sans s'y limiter, la prise ou l'apport de fonds, la réalisation d'affaires, le partage d'expertise et de capital social, ou d'un engagement en nature sous forme de biens et de services à Ingénieurs Canada. Les partenariats sont généralement perçus comme un soutien mutuel pour les deux entités.~~

**Commented [MC1]:** Le 1er mars 2024, le conseil a envisagé d'abroger la politique actuelle en raison de son caractère opérationnel. Cependant, les administrateurs et administratrices ont fait remarquer les risques associés aux partenariats externes. Le conseil a donc décidé de maintenir la politique actuelle jusqu'à ce qu'elle soit éventuellement remplacée. Les révisions proposées établissent des lignes directrices permettant au personnel de conclure des partenariats externes, tout en demeurant responsable envers le conseil.

**Commented [MC2]:** Les points ajoutés ici proviennent en partie de la liste des partenariats annuels communiquée au conseil, dont la plus récente figure aux pages 39 à 51 du cahier de travail de la réunion de mai du conseil. La génération de revenus a été ajoutée pour tenir compte des partenariats d'affinité et des nouvelles possibilités de financement qui peuvent émerger.

**Commented [MC3]:** Ces points sont traités dans la section précédente et sont donc supprimés ici.

**Commented [MC4]:** Cette liste est présentée au conseil chaque année en mai. Sa valeur demeure incertaine. Bon nombre des partenariats impliquent des frais d'adhésion minimes. En remplacement de ce point, l'autorité et l'obligation du chef de la direction de solliciter l'approbation du conseil pour les partenariats importants sont précisées ci-dessous.

**Commented [MC5]:** La définition révisée provient d'un exemple de politique fourni par un ancien membre du conseil d'IC.



### 7.4.1 Critères pour l'établissement d'un partenariat

- (1) ~~Pour s'assurer qu'une relation avec une partie externe ne compromet pas les valeurs et les principes d'Ingénieurs Canada, les critères suivants doivent être pris en compte lors de l'établissement d'un nouveau partenariat au niveau du conseil ou des opérations :~~
- a) ~~L'harmonisation de la mission et des valeurs de l'organisme avec celles d'Ingénieurs Canada; La mesure dans laquelle le partenariat contribuera à la réalisation du plan stratégique et des objets;~~
  - b) ~~La valeur financière et réputationnelle du partenariat;~~
  - c) ~~La mesure dans laquelle le partenariat est mutuellement profitable;~~
  - d) ~~La valeur financière et réputationnelle du partenariat; Le coût de l'adhésion, le cas échéant;~~
  - e) ~~La mesure dans laquelle Ingénieurs Canada conservera le contrôle de la planification et de l'exécution des activités associées au partenariat; La concordance entre les valeurs, principes et pratiques de l'organisme et ceux d'Ingénieurs Canada;~~
  - f) ~~Les conflits d'intérêts réels ou perçus qui pourraient devoir être divulgués et gérés;~~
  - g) ~~La conformité aux lois et règlements.~~
- (2) ~~Les partenariats doivent être résiliés s'ils ne correspondent plus aux valeurs et objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada. Lors de l'établissement d'un nouveau partenariat, l'objectif et les résultats désirés de la relation doivent être documentés.~~
- (2) ~~Le chef de la direction doit examiner périodiquement les partenariats pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux critères, de correspondre à l'objectif, et d'apporter de la valeur en produisant les résultats attendus.~~

### 7.4.2 Autorité

- (1) Le chef de la direction est chargé d'identifier et de conclure des partenariats avec des organisations externes qui répondent aux objectifs et aux critères énoncés dans cette politique. Tout partenariat susceptible de mettre en péril la réputation d'Ingénieurs Canada ou impliquant un engagement financier important doit être soumis à l'approbation du conseil.
- (2) Lors de l'établissement d'un nouveau partenariat, l'objectif et les résultats souhaités de la relation doivent être documentés.
- (3) Le chef de la direction doit examiner périodiquement les partenariats pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux critères, de correspondre à l'objectif, et d'apporter de la valeur en produisant les résultats attendus.

**Commented [LE6]:** Comme mentionné ci-dessus, ce point délègue au chef de la direction le soin de conclure des partenariats conformément aux lignes directrices établies dans la politique, tout en exigeant que tout partenariat important soit approuvé par le conseil. Ce faisant, on espère que la politique donne au chef de la direction l'orientation nécessaire pour lui permettre de mettre en œuvre des partenariats opérationnels tout en assurant une reddition de comptes appropriée envers le conseil.

## 7 Politiques du conseil

### 7.4 Partenariats avec d'autres organismes

*Date d'adoption : 24 mai 2019 (motion 5756)*

*Périodicité de révision : triennale*

*Date de la dernière modification :*

*Date de la dernière révision : 1<sup>er</sup> mars 2024*

- (1) Ingénieurs Canada conclut des partenariats avec des organismes externes afin de soutenir la réalisation de ses objectifs fondamentaux et de ses orientations stratégiques. Il peut notamment s'agir de ce qui suit :
- a) Échanger des connaissances;
  - b) Élargir le rayonnement;
  - c) Favoriser le changement social et systémique;
  - d) Optimiser les ressources et améliorer l'efficacité organisationnelle;
  - e) Générer des revenus;
  - f) Accroître la réussite organisationnelle.
- (2) Le terme « partenariat » désigne une communication ou une participation bilatérale entre des entités et considérée comme mutuellement bénéfique, que ce soit à l'heure actuelle ou à l'avenir. La participation peut inclure, sans s'y limiter, la prise ou l'apport de fonds, la réalisation d'affaires, le partage d'expertise et de capital social, ou d'un engagement en nature sous forme de biens et de services à Ingénieurs Canada. Les partenariats sont généralement perçus comme un soutien mutuel pour les deux entités.

#### 7.4.1 Critères pour l'établissement d'un partenariat

- (1) Pour s'assurer qu'une relation avec une partie externe ne compromet pas les valeurs et les principes d'Ingénieurs Canada, les critères suivants doivent être pris en compte lors de l'établissement d'un nouveau partenariat :
- a) L'harmonisation de la mission et des valeurs de l'organisme avec celles d'Ingénieurs Canada;
  - b) La mesure dans laquelle le partenariat est mutuellement profitable;
  - c) La valeur financière et réputationnelle du partenariat;
  - d) La mesure dans laquelle Ingénieurs Canada conservera le contrôle de la planification et de l'exécution des activités associées au partenariat;
  - e) Les conflits d'intérêts réels ou perçus qui pourraient devoir être divulgués et gérés;

- f) La conformité aux lois et règlements.
- (2) Les partenariats doivent être résiliés s'ils ne correspondent plus aux valeurs et objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada.

### **7.4.2 Autorité**

- (1) Le chef de la direction est chargé d'identifier et de conclure des partenariats avec des organisations externes qui répondent aux objectifs et aux critères énoncés dans cette politique. Tout partenariat susceptible de mettre en péril la réputation d'Ingénieurs Canada ou impliquant un engagement financier important doit être soumis à l'approbation du conseil.
- (2) Lors de l'établissement d'un nouveau partenariat, l'objectif et les résultats souhaités de la relation doivent être documentés.
- (3) Le chef de la direction doit examiner périodiquement les partenariats pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux critères, de correspondre à l'objectif, et d'apporter de la valeur en produisant les résultats attendus.

## NOTE DE BREFFAGE : Pour information

| <b>Rapport du Comité RH</b>                        |  | <b>4.8</b> |
|--|--|------------|
| Objet :  | Examiner les contributions du Comité RH en 2024-2025   |            |
| Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :      | 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.<br>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)<br>Réputation ternie (risque du conseil)  |            |
| Préparé par :                                      | Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil   |            |
| Présenté par :                                     | Nancy Hill, présidente du Comité RH  |            |

### Contexte

- Chaque année, lors de sa réunion de mai, le conseil demande à chacun de ses comités de présenter un rapport final décrivant ses contributions au cours de l'année écoulée.
- Le plan de travail du Comité RH était fondé sur les responsabilités décrites dans la politique du conseil 6.12, *Mandat du Comité des Ressources humaines* et 4.7, *Surveillance du chef de la direction*, et approuvé par le conseil le 10 octobre 2024.

### Rapport de situation

- Cette année, le Comité RH a achevé tous les travaux prévus dans son plan de travail, notamment :
  - Nommer des membres aux comités du conseil et au Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance ;
  - Superviser le programme de développement des administrateurs et administratrices
  - Superviser les évaluations annuelles du conseil et des administrateurs et administratrices ;
  - Superviser la planification de la relève du chef de la direction et l'élaboration des objectifs qu'il doit atteindre ;
  - Effectuer l'évaluation annuelle du chef de la direction et mettre au point son plan de développement.
- Le rapport d'évaluation annuel du conseil est accessible aux administrateurs et administratrices sur la plateforme Onboard à [OnBoard > Resources > S\\_Board assessments](#) et sera transmis au Groupe de travail sur l'examen de la gouvernance comme contribution à ses travaux. Le rapport ne fait état d'aucune préoccupation importante. La présidente du Comité RH présentera au conseil un rapport verbal sur les discussions du comité concernant les résultats.
- Une réunion supplémentaire s'est tenue en juin pour examiner les plans de transition du chef de la direction en prévision de l'entrée en fonction du nouveau chef de la direction, qui s'est faite le 6 août 2024.

- De novembre à janvier, le Comité RH et, par la suite, les « 3P » ont déployé des efforts importants pour définir les objectifs du chef de la direction pour 2025, ainsi que des indicateurs et des mesures de rendement. Ces objectifs ont été approuvés par le conseil en février.
- En avril, le Comité RH a examiné un nouvel outil d'évaluation basé sur les objectifs et les indicateurs de rendement clés (IRC) qui ont été approuvés, ainsi qu'une structure pour guider la recommandation annuelle concernant l'incitatif à court terme du chef de la direction.

### **Prochaines étapes**

- Lors de sa première réunion le 24 mai, le Comité RH de 2025-2026 recommandera son plan de travail au conseil en octobre pour approbation.
- Le Comité RH doit procéder à un examen informel du rendement du chef de la direction en 2025-2026. Une description complète des processus de définition des objectifs et d'évaluation du chef de la direction est accessible aux administrateurs et administratrices sur OnBoard, à [OnBoard > Resources > T\\_CEO objective setting & evaluation](#).

### **Annexes**

- Aucune

Le 4 avril 2025

Michael Wrinch  
Président, Ingénieurs Canada  
Envoyé par courriel à : [president@engineerscanada.ca](mailto:president@engineerscanada.ca)

Cher Monsieur Wrinch,

**Objet : Avis du BCAPG sur les recommandations du Rapport sur la voie à suivre du projet Avenir de l'agrément en génie**

Le 18 novembre 2024, le BCAPG vous a envoyé, à titre de président d'Ingénieurs Canada, une lettre vous demandant du temps pour formuler une réponse complète aux recommandations du *Rapport sur la voie à suivre*, qui sera être communiquée au conseil d'Ingénieurs Canada. Cette réponse devait refléter les opinions du BCAPG dans son ensemble. Dans une lettre datée du 11 décembre 2024, vous avez indiqué que le conseil d'Ingénieurs Canada serait prêt, en mars 2025, à recevoir les commentaires du BCAPG qui seraient examinés en combinaison avec d'autres travaux en cours et engagements avec les parties intéressées. Nous apprécions sincèrement cette possibilité. La présente lettre servira à présenter la réponse sommative du BCAPG aux recommandations du *Rapport sur la voie à suivre*.

Pour obtenir des informations pertinentes et complètes, le BCAPG a organisé un forum de discussion virtuel et a ensuite tenu une séance de travail de trois heures entièrement consacrée à l'enregistrement des points de vue de ses membres. Cette séance s'est déroulée en mode virtuel, avec plusieurs salles de discussion en petits groupes et du temps explicitement consacré à l'examen de chacune des 18 recommandations. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux thèmes des commentaires tirés d'une centaine de pages de transcriptions et de notes prises lors de ces séances.

Le présent document énumère l'ensemble des recommandations et, sous chacune d'entre elles, indique la position du BCAPG à l'égard de la recommandation en question. Nous nous limitons aux recommandations et ne commentons pas le projet AAG dans son ensemble. Les opinions du BCAPG sont compilées ici sous forme de déclarations consensuelles. Ce recueil d'opinions majoritaires n'exclut pas que des membres individuels du BCAPG puissent avoir des avis différents, mais ces divergences reflètent une présentation tempérée de nos points de vue sur chaque recommandation.

**Recommandation 1 : Déterminer et intégrer stratégiquement les forces du système actuel dans le cadre à venir.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation.

**Recommandation 2 : Appuyer les énoncés révisés du but et de la portée de l'agrément.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation. En outre, le BCAPG demande instamment que le but et la portée de l'agrément soient présentés dans le contexte de la protection du public en tant que valeur fondamentale.

**Recommandation 3 : Adopter les paramètres de conception décrits comme cadre fondamental pour le futur système d'agrément.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation.

**Recommandation 4 : Encourager une transition vers un agrément axé sur les résultats comme pierre angulaire du changement à venir du système.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG invite à la prudence envers toute proposition de changement. Une approche basée sur les résultats doit être robuste et permettre de s'assurer que tous les diplômés possèdent la formation universitaire requise à l'obtention d'un permis d'exercice. Le système actuel prévoit l'évaluation des résultats au niveau du programme et non au niveau de l'étudiant ou du candidat. Le passage à la prise en compte de tous les diplômés sur l'ensemble des résultats requis pourrait entraîner une augmentation significative de la charge de travail des établissements. Il faudra également envisager de définir des normes concernant l'atteinte de la totalité ou d'une partie d'un résultat ou d'une compétence, ainsi que la mise en place de mesures appropriées à cet égard.

**Recommandation 5 : Supprimer les normes liées à la mesure du contenu des programmes d'études à partir d'unités d'agrément (UA). Mettre l'accent sur les qualités requises des diplômés jusqu'à ce qu'une transition vers le Profil de compétences à spectre complet (PCSC) puisse être effectuée.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG invite à la prudence quant à toute décision concernant cette recommandation. Si le système des UA devait être supprimé, le processus d'agrément dans son ensemble risquerait :

- de ne pas disposer d'outils d'évaluation complets pour garantir une évaluation exhaustive des programmes;
- de ne pas être pleinement conforme aux normes internationales, en particulier à l'Accord de Washington;
- de ne pas disposer d'indications claires sur la façon dont les aptitudes, les qualités ou les compétences souhaitées devraient être mesurées ou sur le niveau auquel elles devraient l'être.

Si les niveaux minimums de compétence ne sont pas atteints, cela a des conséquences pour l'étudiant en ce qui concerne l'obtention de son diplôme et de son permis d'exercice. Il faudra définir la profondeur et l'étendue des compétences requises pour établir la conformité à une norme. Le BCAPG indique que le système actuel des UA est flexible et rapide et que la suppression de ce système augmentera probablement la charge de travail des établissements pour soutenir un système basé sur les résultats. En outre, le BCAPG craint que la mise en œuvre de cette recommandation ne mette en péril la confiance des organismes de réglementation dans la capacité du système d'agrément à identifier les programmes dont les diplômés possèdent la formation universitaire requise.

**Recommandation 6 : Retirer le concept de « cheminement minimum ».**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG invite à la prudence quant au retrait du concept de cheminement minimum. Sans cheminement minimum, il est difficile de garantir que chaque diplômé possédera la formation requise pour obtenir un permis d'exercice. Cela a des conséquences sur la confiance des organismes de réglementation dans le fait que les diplômés sont qualifiés pour l'obtention d'un permis d'exercice et sur la perception par le public des compétences associées aux diplômés de programmes agréés, en particulier à la lumière de l'idée du maillon le plus faible par rapport à l'ensemble de la cohorte d'étudiants. Le BCAPG soutient la notion d'un certain niveau minimum acceptable de compétences acquises par tous les diplômés.

**Recommandation 7 : Accepter certaines recommandations présentées par le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) en ce qui concerne les exigences en matière de permis d'exercice des membres du corps professoral, notamment :**

- a) **Le BCAPG devrait approuver le principe selon lequel les programmes de génie doivent faire intervenir de manière substantielle et significative des professionnels titulaires d'un permis d'exercice dans la formation des futurs professionnels.**
- b) **Le BCAPG et les équipes de visiteurs devraient interpréter les normes d'agrément actuelles relatives au rôle de l'ingénieur dans la formation des étudiants d'une manière qui permette aux EES d'avoir plus de flexibilité en ce qui concerne les mécanismes visant à faciliter une participation substantielle et significative de professionnels titulaires d'un permis d'exercice dans le processus de formation des ingénieurs.**
- c) **Le BCAPG doit exiger des EES qu'ils démontrent que les diplômés ont développé le niveau attendu de compréhension et d'engagement en matière de professionnalisme.**
- d) **Le BCAPG devrait supprimer l'application des normes relatives aux UA spécifiques et de l'exigence selon laquelle l'expérience d'envergure de la conception en ingénierie doit être acquise sous la responsabilité professionnelle d'enseignants titulaires d'un permis d'exercice.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation. Des éléments de la recommandation sont au centre d'un effort de conception conjointe entrepris par le Comité des politiques et des procédures (P&P) du BCAPG et le Comité de liaison des doyens (CLD) de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC).

**Recommandation 8 : Explorer l'élaboration d'autres moyens pour les EES de démontrer que les étudiants inscrits à des programmes de génie ont un contact substantiel et significatif avec des professionnels titulaires du permis d'exercice.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation. Des éléments de la recommandation sont au centre d'un effort de conception conjointe entrepris par le Comité

P&P du BCAPG et le CLD de DDIC.

**Recommandation 9 : Officialiser l'Exception provisoire pour les étudiants qui participent à des échanges internationaux en intégrant de façon permanente ses principes fondamentaux à la politique d'agrément du BCAPG.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation. Le BCAPG soutient également la conception conjointe d'une solution avec le CLD. Il convient de souligner que lorsque les recommandations 7 et 8 seront mises en œuvre, les mesures à prendre concernant la recommandation 9 deviendront plus claires.

**Recommandation 10 : Évaluer la faisabilité de l'acceptation des évaluations des EES des organismes provinciaux d'assurance de la qualité afin de simplifier les processus du BCAPG tout en maintenant la conformité à l'Accord de Washington.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG s'oppose à cette recommandation, car les évaluations effectuées par les organismes provinciaux d'assurance de la qualité ne considèrent pas le même type d'évaluation et n'ont pas le même objectif que les évaluations de l'agrément en génie. Cependant, dans certaines provinces, l'agrément en génie est accepté dans le cadre d'une évaluation provinciale.

**Recommandation 11 : Maximiser le rendement des investissements pour toutes les parties intéressées en intégrant de nouvelles valeurs fondamentales au système d'agrément, notamment la conception conjointe, l'intendance collective et une gouvernance plus représentative.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient entièrement cette recommandation. Le BCAPG cherche activement des possibilités de conception conjointe et d'intendance collective et encourage fortement la gouvernance représentative.

**Recommandation 12 : Entamer une étude pilote visant à évaluer la faisabilité du Profil de compétences à spectre complet (PCSC) conformément aux modalités proposées.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient l'idée d'envisager une étude pilote, mais se demande si ce travail sera formulé de façon appropriée, c'est-à-dire si l'objectif, la portée, les indicateurs de rendement et l'éventail des résultats potentiels de l'étude pilote seront clarifiés.

**Recommandation 13 : Veiller à ce que le PCSC, y compris l'Exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, soit substantiellement équivalent au Cadre d'évaluation des qualités des diplômés et des compétences professionnelles de l'International Engineering Alliance (IEA).**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient l'idée que tout ensemble de compétences proposé doit permettre une correspondance justifiable avec l'ensemble des qualités requises des diplômés et des compétences professionnelles de l'IEA. Le BCAPG note que les capacités de conception en ingénierie sont une compétence spécifique qui n'apparaît pas dans l'Exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, ce qui met en péril l'équivalence

substantielle future avec l'Accord de Washington. En outre, même si le PCSC inclut la protection du public, il n'y a pas d'élément explicite concernant la sécurité.

**Recommandation 14 : Mettre sur pied un groupe de travail responsable de rédiger un plan de gestion du changement pour la mise en œuvre stratégique de l'agrément axé sur les résultats. Ce plan doit comprendre la séquence des étapes tactiques pour passer de l'état actuel à l'état souhaité et tenir compte de l'expérience émotionnelle et psychologique potentielle du changement.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG est préoccupé par le coût financier, émotionnel et politique de la gestion du changement de l'ensemble du projet. Cependant, le BCAPG soutient la mise en place d'une instance de surveillance dotée d'une gouvernance représentative appropriée qui devrait couvrir tous les aspects de la conception et de la mise en œuvre du projet AAG.

**Recommandation 15 : Le conseil d'Ingénieurs Canada devrait créer deux organismes distincts en matière d'agrément, un organisme responsable d'établir l'orientation stratégique et un organisme opérationnel axé sur l'exécution des politiques.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG est préoccupé par la séparation entre les politiques et les opérations. Les politiques et les pratiques devraient être associées dans un cycle d'amélioration continue afin de garantir que les politiques ne soient pas dissociées des aspects pratiques des visites et des décisions d'agrément. Une telle séparation doit garantir que les protocoles et les processus sont tels que le groupe politique est pleinement informé des défis et des aspects pratiques des défis des activités d'agrément et que le groupe opérationnel bénéficie d'une visibilité totale de l'intention des politiques, comme cela pourrait être le cas dans le cadre d'un processus de conception conjointe. Les décisions politiques actuelles sont éclairées par des membres les plus chevronnés du BCAPG qui connaissent très bien le processus, les protocoles et les critères d'agrément. Un organe politique dépourvu de cette expérience pourrait avoir un impact négatif sur l'efficacité et l'efficacité de l'équipe opérationnelle.

**Recommandation 16 : Mettre sur pied un nouvel organisme de surveillance du PCSC.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette idée. Un mandat clair et des énoncés appropriés de gouvernance représentative seront nécessaires, afin de s'assurer que le PCSC :

- se conforme aux exigences réglementaires
- peut être enseigné et mis au point par les EES;
- peut être évalué dans le cadre du processus d'agrément.

**Recommandation 17 : Établir des occasions de consultation régulière auprès de l'industrie, en tirant parti des mécanismes existants pour recueillir des commentaires et des renseignements en continu.**

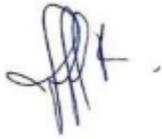
**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation.

**Recommandation 18 : Adopter les valeurs fondamentales décrites pour guider la mise en œuvre de ces recommandations.**

**Avis du BCAPG :** Le BCAPG soutient cette recommandation.

Le BCAPG apprécie l'occasion qui lui est donnée de participer à ce processus et espère que ses commentaires et ses réflexions seront utiles au conseil d'Ingénieurs Canada dans sa prise de décision. Ensemble, nous pouvons avoir un impact positif sur l'avenir de l'agrément au Canada.

Meilleures salutations,



Jeff Pieper, P. Eng., FEC, PhD  
Président, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie

CC : Pemberton Cyrus, président sortant du BCAPG  
Lisa Doig, administratrice nommée au BCAPG  
Ann English, administratrice nommée au BCAPG  
Ray Gosine, vice-président du BCAPG  
Light Go, avocat général et secrétaire général, Ingénieurs Canada  
Trina Hubley, vice-présidente, Affaires réglementaires, Ingénieurs Canada  
Julius Pataky, vice-président élu du BCAPG  
Philip Rizcallah, chef de la direction, Ingénieurs Canada  
Mya Warken, gestionnaire de l'agrément et secrétaire du BCAPG, Ingénieurs Canada

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

| Élection du président élu ou de la présidente élue       |  | 6.1 |
|--|--|-----|
| Objet :  | Élection du président élu ou de la présidente élue d'Ingénieurs Canada pour 2025-2026  |     |
| 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 and Geoscientists BC, comme scrutateurs pour l'élection du président élu de 2025, et que les bulletins de vote soient détruits par les scrutateurs après l'élection.</i> |     |
| Vote requis pour adopter la motion :                     | Majorité simple  |     |
| Préparé par :  | Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil   |     |
| Présenté par :   | Nancy Hill, présidente sortante d'Ingénieurs Canada  |     |

### 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, la présidente sortante :
  - 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.
- Les politiques du conseil 4.9, *Rôle du président*, et 6.2, *Évaluation des présidents du conseil*, décrivent les attentes par rapport aux rôles des trois présidents d'Ingénieurs Canada.
- La politique du conseil 6.13, *Processus de mise en candidature et d'élection du président élu*, décrit un processus équitable et transparent qui doit être suivi par le conseil.
- Deux scrutateurs ont été choisis conformément à la politique 6.13 du conseil.
- Les directives concernant les bulletins de vote seront communiquées aux administrateurs et administratrices avant l'élection.

## 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.

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.

- 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.

## 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 et administratrices seulement

## NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

| <b>Nominations au Comité des ressources humaines de 2025-2026</b> |  | <b>6.2</b> |
|---|--|------------|
| Objet :   | Nommer des administrateurs et administratrices au Comité des ressources humaines de 2025-2026  |            |
| 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, sur recommandation du Comité RH, nomme les administratrices suivantes au Comité RH 2025-2026 :</i></p> <p><i>a. Lisa Doig</i></p> <p><i>b. Marlo Rose</i></p> <p><i>c. Marisa Sterling, (administratrice substitut, au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de 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.
  - Normalement, le président sortant préside le Comité, à moins que celui-ci en décide autrement.
  - Chaque année, le Comité RH sortant doit proposer au moins deux administrateurs et un substitut au Comité RH de l'année suivante. Conformément à la politique du conseil 6.12 (alinéa 6.12.3(1)a)), 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.
- Les postes de président, de président sortant, de président élu et de conseiller du Groupe des chefs de la direction ont été pourvus.
- Le Comité RH a recommandé deux (2) administratrices et une administratrice substitut pour compléter la composition du Comité RH de 2025-2026.

### Action/recommandation proposée

- QUE le conseil nomme au Comité RH de 2025-2026 les administratrices indiquées ci-dessous :
  - Lisa Doig
  - Marlo Rose

- Marisa Sterling, (au cas où une des personnes ci-dessus serait élue au poste de présidente élue)

### **Autres options envisagées**

- Tous les administrateurs et administratrices qui ont désigné le Comité RH comme premier ou second choix pour 2025-2026 ont été pris en considération.

### **Risques**

- S/O

### **Répercussions financières**

- S/O

### **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 et administratrices 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**

- Dans le cadre du sondage d'autoévaluation des administrateurs et administratrices de 2025, 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. Les recommandations du Comité RH étaient fondées sur les réponses au sondage, ainsi que sur les exigences quant à la composition des comités 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 2025-2026 se réunira pour nommer des administrateurs et administratrices à tous les autres comités du conseil et autres affectations.

### **Annexe**

- Aucune