Point 5 à l’ordre du jour – Rapports au conseil

5.1 Registre des risques

5.2 Comité FAGR

5.3 Comité sur la gouvernance

5.4 Comité RH

5.5 Groupe de travail sur le plan stratégique

5.6 Champion 30 en 30 du conseil

Agenda book pages / Pages du cahier : 194-209

5.1 Registre des risques

Dwayne Gelowitz
Président, Comité FAGR
Administrateur représentant l'APEGS

engineerscanada
ingénieurscanada

5.2 Rapport du Comité des finances, d’audit et de gestion des risques (FAGR)

Dwayne Gelowitz
Président, Comité FAGR
Administrateur représentant l’APEGS

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport du Comité FAGR

- Le Comité FAGR s'est réuni les 21 octobre, 10 novembre et 1er décembre
- 21 octobre : examiné le budget définitif, l'ébauche de politique d'investissement, les risques stratégiques du FAGR et le rendement du programme d'affinité en Alberta
- 10 novembre : examiné le rendement financier au TR3 (y compris les investissements) et les prévisions révisées pour 2020, les registres des risques stratégiques et opérationnels, les améliorations éventuelles du processus de gestion des risques et le rendement du programme d'affinité en Alberta
- 1er décembre : examiné le plan d'audit, le rapport de rendement stratégique et les risques stratégiques du FAGR

Rapport du Comité FAGR

Le Comité FAGR travaille sur deux aspects à améliorer :

1. Améliorations du processus de gestion des risques
   - L'ajout de nouvelles ressources (gestionnaire, Planification opérationnelle et stratégique) permet d'examiner le processus et de l'améliorer
   - Prise en compte de l'objet et de la valeur de la gestion des risques
   - On examine également la fréquence des examens et le rôle du conseil
2. Politique d'investissement et orientation
   - Conformément à la position du conseil exprimée dans l'Énoncé de principe national sur les changements climatiques et les phénomènes météorologiques extrêmes, et d'autres énoncés portant sur les infrastructures
   - Il est proposé d'axer les investissements sur des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance
   - Envisager les Fonds Vision RBC pour atteindre ces objectifs, et examiner leur coût et leur rendement

5.3 Rapport du Comité sur la gouvernance

Nancy Hill
Présidente, Comité sur la gouvernance
Administratrice représentant PEO

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport du Comité sur la gouvernance

- Le Comité s’est réuni en novembre pour discuter des éléments suivants :
  - 17 politiques devant être soumises au conseil en février (dont le Code de conduite et la nouvelle politique d’investissement)
  - Révisions du Règlement administratif
- Points récurrents à l’ordre du jour du Comité :
  - Examen et supervision des risques stratégiques surveillés par le Comité

N. Hill

5.4 Rapport du Comité des ressources humaines

David Lynch
Président, Comité RH
Président sortant

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport du Comité RH

Le Comité s'est réuni les 17 septembre et 13 octobre pour discuter des sujets suivants :

- Recommandations au conseil concernant l'évaluation des présidents et la modification des objectifs du chef de la direction, et au Comité FAGR concernant la modification du risque du conseil 3 – planification de la relève du chef de la direction
- Développement des administrateurs pour répondre aux besoins cernés dans l'autoévaluation du conseil
  - Le programme en ligne *Board-on-Board* sera mis en place après l'approbation du budget et offert aux administrateurs et administratrices avant la fin de janvier 2021
  - Ce programme porte sur les sujets cernés dans l'évaluation du conseil de 2020 :
    - Littératie financière et finances d'Ingénieurs Canada
    - Gestion des risques pour l'organisme
    - Dynamique du conseil : collaboration, recherche de compromis et établissement de consensus
    - Obligation fiduciaire et responsabilités d'Ingénieurs Canada envers les organismes de réglementation

D. Lynch

Rapport du Comité RH

- Mise à jour des plans de travail – amélioration de l'engagement des employés :
  - Les progrès des groupes demeurent en bonne voie (gestion du rendement, orientation-client et innovation, et vision organisationnelle) et le Comité RH est impressionné par le niveau d'engagement volontaire du personnel dans son travail
- Évaluation du chef de la direction :
  - Des consultants travaillent à l'évaluation officielle à 360 degrés et à l'examen de la rémunération globale, et les résultats seront présentés au conseil lors de la séance à huis clos de la réunion de février
  - Le sondage d'évaluation à 360 degrés a été distribué au conseil, au Groupe des chefs de direction, aux parties prenantes et au personnel le 20 octobre et s'est conclu le 2 novembre

D. Lynch

5.5 Groupe de travail sur le plan stratégique

Jean Boudreau

Présidente, Groupe de travail sur le plan stratégique

Présidente

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport du Groupe de travail sur le plan stratégique

- Depuis la séance d'information du 1er octobre, nous avons mené les consultations suivantes :
  - Organismes de réglementation de l'Atlantique (22 octobre)
  - Organismes de réglementation de l'Ouest (22 octobre)
  - Ontario (23 octobre)
  - Québec (9 novembre)
  - Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (19 novembre)

Rétroaction globale

- Dans l'ensemble, les commentaires sur le contenu et le processus sont positifs
- Aucun changement majeur n'a été demandé
- Le classement des priorités diffère selon les régions/zones de compétence
- Aucune demande particulière de retrait de priorité
- Les priorités sont considérées comme étant complémentaires
- Les participants ont insisté sur la nécessité de collaborer avec les organismes de réglementation pour assurer le succès du plan

Prochaines étapes

- Le 8 décembre, le Groupe de travail sur le plan stratégique examinera les commentaires et approuvera l'ébauche de plan stratégique devant être soumise au conseil
- À la réunion du conseil de février, le groupe de travail recommandera que l'ébauche de plan soit soumise à l'approbation des membres
- Après la réunion du conseil de février, le plan préliminaire sera communiqué aux organismes de réglementation
- Les membres seront invités à approuver le plan à l'assemblée annuelle des membres de mai

J. Boudreau

5.6 Rapport du champion 30 en 30 du conseil

Justin Dunn

Administrateur représentant Engineers PEI

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport sur l'initiative 30 en 30

- Dans le cadre du Plan d'action pour le maintien en poste en lien avec la PS3, Ingénieurs Canada a retenu les services de la firme de recherche indépendante PRA Inc. pour la réalisation d'une **analyse comparative, axée sur le genre, des programmes nationaux d'aide à l'obtention du permis d'exercice et de sensibilisation des employeurs** et l'identification des pratiques exemplaires des organismes de réglementation. Le questionnaire de recherche a été distribué aux organismes de réglementation pour recueillir des données sur divers programmes de soutien aux diplômés en génie qui ont entrepris leur parcours vers l'obtention du permis, ainsi que sur les caractéristiques démographiques représentées dans ces programmes (p. ex. : genre, Autochtones, Noirs, formés à l'étranger, etc.). Le rapport préliminaire sera présenté en décembre 2020.
- Soutien continu du **Groupe de travail sur l'initiative 30 en 30 du Bureau d'agrément**.
- Soutien continu du **BCCAG** pour l'élaboration d'un guide sur la diversité et l'inclusion à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie.
- Publication du Rapport de 2020 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale, qui contient de nouvelles données sur 30 en 30 (du 31 janvier au 31 décembre 2019) : bien que le nombre de nouvelles ingénieures ait augmenté de 163, la proportion de femmes est de 17,9 %

J. Dunn

engineerscanada
ingénieurscanada

Rapport sur l’initiative 30 en 30

- Dans le cadre de la mise en œuvre de la PS3, Ingénieurs Canada a retenu les services de Halmyre pour évaluer **la marque 30 en 30 et l’engagement des champions et championnes** et faire des recommandations à ce sujet. Les entrevues des parties prenantes de 30 en 30 ont été réalisées en octobre. Voici quelques idées clés formulées par les champions et championnes :
  - L’objectif de 30 en 30 est ambitieux et s’inscrit dans un processus à long terme.
  - Il faut surtout mettre l’accent sur les entreprises – améliorer la transparence des données relatives à la diversité et combattre la culture de travail peu accueillante.
  - Les domaines traditionnellement dominés par les hommes n’offrent pas d’occasions de mentorat et d’avancement pour les femmes. Il faut comprendre les interactions entre l’obtention du permis, les disciplines traditionnellement masculines, et l’aliénation des femmes qui s’engagent dans ces cheminements de carrière.

Rapport sur l’initiative 30 en 30

- Au début de novembre, Ingénieurs Canada a rencontré la **députée fédérale Marilyn Gladu, nouvelle présidente du Comité permanent de la condition féminine**, et nous avons par la suite soumis à ce comité un mémoire sur les « Impacts de la pandémie de COVID-19 sur les femmes ».
- **Les groupes de travail de l’initiative 30 en 30** se sont réunis en octobre et novembre, et ont assisté à des présentations sur les recherches en cours et les progrès de l’initiative 30 en 30.
- Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d’action sur le développement professionnel de la PS3, Ingénieurs Canada est un leader visionnaire de la **Persist Series** (nouvelle appellation du **Global Marathon**) de **DiscoverE**, maintenant une série de conférences mensuelles ayant pour mission de bâtir une communauté mondiale qui célèbre et soutient le succès à long terme des femmes dans les domaines du génie et des technologies. La nouvelle série commencera en janvier 2021.
- Ingénieurs Canada a commandité la série de conférences de la **Coalition canadienne des femmes dans les domaines du génie, des sciences, des métiers et de la technologie (CCWESTT)** – où nous avons donné une présentation. Ingénieurs Canada a également commandité la **Conférence sur la diversité en ingénierie** de la **Fédération canadienne étudiante de génie**.

J. Dunn