

ORDRE DU JOUR PROVISOIRE

220^e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

26 mai 2023 | 8 h 30 – 16 h 30 AST

Réunion hybride : Halifax Marriott Harbourfront, Halifax (Nouvelle-Écosse) | Zoom

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

1.	Ouverture
	1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour – K. Baig (pages 1-4) <i>QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente soit autorisée à modifier, au besoin, l'ordre des discussions.</i>
	1.2 Déclaration de conflits d'intérêts (pages 5-6)
	1.3 Examen de la réunion précédente du conseil – K. Baig (pages 7-8) a) Liste des mesures de suivi b) Liste de présence des membres du conseil
2.	Rapports de la direction
	2.1 Rapport de la présidente – K. Baig (compte rendu verbal)
	2.2 Rapport du chef de la direction – G. McDonald (compte rendu verbal/pages 9-50) a) Résultats du sondage sur l'engagement des employés
	2.3 Rapport sur le Plan stratégique 2022-2024 – G. McDonald a) Rapport de rendement intermédiaire pour le TR1 (pages 51-62) b) PS 1.1 Examiner et valider le but et la portée de l'agrément (diapositives)
	2.4 Rapport du Groupe des chefs de la direction – L. Daborn (diapositives)
	2.5 Rapport du Groupe des présidents – D. Pothier (diapositives)
3.	Ordre du jour de consentement
	Les membres du conseil peuvent demander qu'un point de l'ordre du jour de consentement soit retiré. <i>QUE les motions de l'ordre du jour de consentement (3.1 à 3.8) soient approuvées au moyen d'une seule motion.</i>
	3.1 Approbation des procès-verbaux (pages 63-76) a) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 23 février 2023 soit approuvé.</i> b) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 5 avril 2023 soit approuvé.</i>
	3.2 Le point sur le plan d'action après l'atelier du conseil de juin 2022 – (pages 77-81)
	3.3 Rapport de consultation – (pages 82-87) <i>QUE le rapport de consultation de 2022 soit approuvé tel que distribué.</i>
	3.4 Liste des organisations partenaires – (pages 88-89)
	3.5 Le point sur le Défi 50-30 – (pages 100-102)
	3.6 Énoncés de principe nationaux (pages 103-116) <i>QUE les nouveaux énoncés de principe nationaux suivants soient approuvés :</i> a) <i>Façonner un avenir durable : Rôle des ingénieurs pour aider le Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050</i> b) <i>Exercice professionnel dans le domaine du génie biomédical</i> <i>QUE les versions actualisées des énoncés de principe nationaux suivants soient approuvées :</i> a) <i>Règlementation fédérale sur la conception des petits bateaux de pêche</i>

	<p>3.7 Nominations au BCAPG (pages 117-119) <i>QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pierre Bourque, membre hors cadre (deuxième mandat) • Mrinal Mandal, représentant de l'Alberta (deuxième mandat) • Julius Pataky, représentant de la Colombie-Britannique (troisième mandat) • Tara Zrymiak, représentante du Manitoba et de la Saskatchewan (troisième mandat) • Jason Foster, membre hors cadre (nouveau membre) • Michael Roach, membre hors cadre (nouveau membre) 		
	<p>3.8 Nominations au BCCAG (pages 120-122) <i>QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anil Gupta, représentant de l'Alberta (deuxième mandat) • Adam Wallace, représentant des régions du Nord (nouveau membre) • Farzad Rayegani, représentant de l'Ontario (nouveau membre) • Carol MacQuarrie, membre hors cadre (nouvelle membre) 		
4.	Affaires/décisions du conseil		
	4.1 Profil de risques de l'organisation – A. Arenja (pages 123-153)		
	<p>4.2 Produits du BCCAG – M.A. Hodges (pièce jointe, pages 154-287) <i>QUE le conseil approuve les produits suivants, sur recommandation du BCCAG :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Nouveau Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie (pour diffusion au public)</i> b) <i>Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG (pour diffusion uniquement auprès des membres)</i> c) <i>Révision du Guide sur la bonne moralité (pour diffusion au public)</i> 		
	<p>4.3 Observateurs aux réunions du conseil – A. English (pages 288-289)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve d'avoir recours à un expert externe en gouvernance en ce qui concerne la présence d'observateurs aux réunions du conseil et leur participation et leur présence aux réunions du conseil. Cet examen devrait avoir lieu d'ici une année.</i> 2. <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve que le conseil intègre un examen des rôles des observateurs et de leur participation et présence aux réunions du conseil dans le cadre d'un examen plus vaste de la gouvernance, qui sera réalisé dans le cadre du Plan stratégique 2025-2029.</i> 		
	<p>4.4 Révision de politiques du conseil – A. English (pages 290-344) <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve les politiques révisées suivantes :</i></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> i. 1.2 Principes directeurs ii. 4.3 Code de conduite iii. 4.9 Rôle des présidents (président élu, président et président sortant) et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> iv. 6.9 Bureau canadien d'accréditation des programmes de génie v. 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie vi. 7.1 Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles </td> </tr> </table>	<ol style="list-style-type: none"> i. 1.2 Principes directeurs ii. 4.3 Code de conduite iii. 4.9 Rôle des présidents (président élu, président et président sortant) et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu 	<ol style="list-style-type: none"> iv. 6.9 Bureau canadien d'accréditation des programmes de génie v. 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie vi. 7.1 Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles
<ol style="list-style-type: none"> i. 1.2 Principes directeurs ii. 4.3 Code de conduite iii. 4.9 Rôle des présidents (président élu, président et président sortant) et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu 	<ol style="list-style-type: none"> iv. 6.9 Bureau canadien d'accréditation des programmes de génie v. 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie vi. 7.1 Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles 		
	4.5 Compte rendu sur l'autoévaluation du conseil – M. Wrinch (pages 345-365)		
5.	Rapports annuels		
	5.1 BCAPG et compte rendu sur les préoccupations de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada – P. Klink (diapositives)		
	5.2 BCCAG – M.A. Hodges (diapositives)		
	5.3 Comité FAGR – A. Arenja (diapositives)		
	5.4 Comité sur la gouvernance – A. English (diapositives)		

	5.5 Comité RH – M. Wrinch (diapositives)
	5.6 Groupe de travail sur le plan stratégique – N. Hill (diapositives)
	5.7 Groupe de travail sur la collaboration – C. Bellini (diapositives)
	5.8 Champion 30 en 30 du conseil – T. Joseph (diapositives)
6.	Comptes rendus annuels des parties prenantes
	6.1 Doyennes et doyens d'ingénierie Canada – S. Kresta (compte rendu verbal, avec diapositives à l'appui)
	6.2 Fédération canadienne étudiante de génie – D. Lamont et C. Betancourt-Lee (compte rendu verbal, avec diapositives à l'appui)
7.	Acclamation et nominations
	7.1 Acclamation de la présidente élue – D. Chui (pages 366)
	7.2 Nomination du Comité RH 2023-2024 – M. Wrinch (pages 367-368) <i>QUE le conseil, sur recommandation du Comité RH, nomme les administrateurs suivants au Comité RH 2023-2024 :</i> a) Arjan Arjena b) Ann English c) Stormy Holmes, conseillère du Groupe des chefs de la direction nommée par le Groupe des chefs de la direction
8.	Prochaines réunions
	Réunions du conseil
	<ul style="list-style-type: none"> • 19 juin 2023 (Niagara-on-the-Lake, ON) • 5 octobre 2023 (Ottawa, ON) • 4 décembre 2023 (réunion virtuelle) • 1^{er} mars 2024 (Ottawa, ON) • 3 avril 2024 (réunion virtuelle) • 24 mai 2024 (Winnipeg, MB)
	Réunions des comités et des groupes de travail 2023-2024
	<ul style="list-style-type: none"> • Comité RH (2023-2024) : 27 mai 2023 (Halifax, NS) • Tous les comités et groupes de travail (2023-2024) : 19 juin 2023 (Niagara-on-the-Lake, ON) • Groupe de travail sur la planification stratégique : 23 août 2023 (réunion virtuelle) • Groupe de travail sur la planification stratégique : 5 octobre 2023 (Réunion hybride - Ottawa, ON et virtuelle) • Groupe de travail sur la planification stratégique : 5 décembre 2023 (réunion virtuelle)
9.	Séances à huis clos
	9.1 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs, conseiller du GCD et membres du personnel <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 présidentes du BCAPG et du BCCAG, le secrétaire général, la gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil, le directeur, Finances et la gestionnaire, Services aux membres.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel sur les programmes d'affinité – G. McDonald (annexes envoyées séparément)
	9.2 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction <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>
	9.3 Administrateurs et administratrices seulement <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> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de la réunion
10.	Clôture (motion non requise si toutes les questions ont été traitées)

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

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

1. Pour toutes les motions, le président de la séance comptera d'abord les votes défavorables et les abstentions. Les administrateurs n'ayant pas déclaré de vote contre ou d'abstention sont considérés comme favorables à la motion. S'ils ne peuvent prendre la parole pendant la motion pour quelque raison que ce soit et qu'ils estiment que leur opinion n'a pas été entendue, les administrateurs devraient lever la main ou utiliser la boîte de clavardage pour demander une assistance technique.
2. Le « polissage » du texte des motions doit être évité autant que possible afin que la réunion puisse se dérouler rondement. Si une motion proposée et la décision qui en découle sont comprises, le conseil devrait passer à une discussion sur la proposition et ne pas se concentrer sur la mise au point du texte.
3. Les participants sont priés de limiter leur temps de parole à un maximum de deux (2) minutes à la fois (un chronomètre sera projeté sur l'écran) et seront limités à deux (2) occasions de s'exprimer sur une même question ou motion. La possibilité de prendre la parole une seconde fois n'est accordée que si tous les participants ont eu la possibilité de s'exprimer. Le président se réserve le droit de donner des occasions supplémentaires de s'exprimer, si nécessaire.
4. Il est fortement déconseillé de reformuler ou de répéter le même point de vue.
5. Dans l'environnement virtuel où ils ne peuvent pas manifester leur accord par un signe de tête, les participants sont encouragés à utiliser les boutons « Réactions » pour indiquer leur appui informel aux déclarations des autres. Le maintien d'un environnement sûr et respectueux est encouragé en tout temps.
6. À l'ouverture de la réunion, le président annoncera quelle personne surveillera les mains levées. Le président s'efforcera de veiller à ce que toute personne ayant levé la main soit entendue.

Document d'appui au conseil d'administration

Conflit d'intérêts

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

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

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

Il y a conflit d'intérêts lorsque la décision d'un administrateur pourrait être influencée ou pourrait donner l'impression de l'avoir été. *L'influence n'est pas forcément réelle*. Que les administrateurs soient en situation de conflit d'intérêts réels, qu'ils en donnent l'impression ou qu'il y ait tout simplement possibilité de conflit d'intérêts, ils sont tenus de divulguer le conflit d'intérêts au Conseil¹ ou aux membres² 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?
- 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?

¹ Paragraphes 141(1) et (2) de la Loi BNL

² Alinéa 141(9)a) de la Loi BNL

- 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 réunion³.

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)⁴. Le peu de jurisprudence traitant de la nature et de la portée des 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)⁵. 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 forme⁶. 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.

³ Paragraphes 141(1) de la Loi BNL

⁴ Paragraphe 141(1) et alinéa 141(9)b) de la Loi BNL

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

⁶ Paragraphe 141(5) de la Loi BNL

Registre des mesures de suivi du conseil d'Ingénieurs Canada

	Date de la réunion	Mesure	Responsable	Échéance	État
1.	Le 23 février 2023	Les membres du personnel consulteront les organismes de réglementation avant la réunion du conseil en mai 2023 sur la mise à jour de l'énoncé de principe national sur la réglementation fédérale concernant la conception des petits bateaux de pêche en vue d'y inclure des considérations environnementales.	Personnel d'IC	26 mai 2023	Terminé – l'énoncé de principe national a été modifié pour inclure des considérations environnementales et se trouve au point 3.6.
2.	Le 23 février 2023	Lors de sa réunion en mars, le Comité sur la gouvernance clarifiera l'intention de la section 4.3.4 Processus de traitement des plaintes et soumettra toute modification subséquente à la Politique 4.3 du conseil, Code de conduite, au conseil lors de sa réunion en mai 2023.	Comité sur la gouvernance	26 mai 2023	Terminé – la recommandation du Comité sur la gouvernance se trouve à la section 4.4 Révision des politiques du conseil.
3.	Le 23 février 2023	Le personnel d'Ingénieurs Canada collaborera avec <i>tng</i> à la mise à jour du sondage d'autoévaluation du conseil et du sondage d'évaluation des administrateurs et administratrices afin d'inclure des renseignements dans le préambule sur le traitement confidentiel des données recueillies et la période de leur conservation.	Personnel d'IC	26 mai 2023	Terminé – les mises à jour nécessaires ont été apportées avant la distribution du sondage le 27 février 2023.
4.	Le 23 février 2023	Le personnel demandera à <i>tng</i> de supprimer la mention des efforts du conseil (« le conseil fait de son mieux ») à la question 27 du sondage déjà distribué	Personnel d'IC	26 mai 2023	Terminé – les mises à jour nécessaires ont été apportées avant la distribution du sondage le 27 février 2023.

Dernière mise à jour : 12 mai 2023	Membres du conseil																					
	Alison Anderson	Ashya Awajayib	Nabasha Avila	Kathy Baig	Ernie Barber	Anne Barr	Maxime Bédard	Christine Bégin	Victor Benz	Dwiny Chai	Geoff Connolly	Clyde Cumming	Ann Enright	Henry Hill	Sudhir Jha	Tim Joseph	Dawn Madhuhin Masak	Maria Rose	Darlene Spivacko-Rick	Marisa Stealing	Nicholas Turgeon	John Van der Put
Réunions du conseil																						
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29 septembre, hybride (Ottawa, ON)	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12 décembre, virtuel	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23 février, hybride (Ottawa, ON)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
5 avril, virtuel	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Programme Board on Board Leadership																						
Accès continu	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation 4 Seasons																						
Accès continu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
BCAPG																						
3 juin, hybride			✓						✓									✓				
18 et 19 septembre, virtuel			✓	✓					✓			✓						✓	✓			
3 et 4 février, virtuel			✓	✓					✓									✓	✓			
15 avril, virtuel				✓					✓									✓	✓			
BCCAG																						
18 juillet, virtuel														✓					✓			
18 et 19 septembre, hybride (Vancouver, BC)									✓					✓				✓				
1-2 avril, hybride, virtuel et Ottawa, ON									✓					✓				x		✓		
Comité FAGR																						
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)		x				x		✓										✓				
10 août, virtuel	✓					✓		x										✓				
21 octobre, virtuel	✓					✓		✓										x				
14 décembre, virtuel	✓					✓		✓										✓				
1 mars, virtuel	✓					✓		✓										x				
10 mars, virtuel	✓					✓		✓										x				
11 mai, virtuel	✓					✓		✓										✓				
Comité sur la gouvernance																						
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)	✓					✓					✓								✓			
21 septembre, virtuel	✓					✓					✓											
16 novembre, virtuel	✓					✓					✓											
8 mars, virtuel	✓					✓					✓							✓				
Comité RH																						
8 septembre, virtuel				✓					✓	✓			✓									✓
24 novembre, virtuel				x					x	✓			✓									✓
15 décembre, virtuel				✓					✓	✓			✓									✓
30 mars, virtuel				x					✓	✓			✓									✓
4 avril, virtuel				✓					✓	✓			✓									✓
Groupe de travail sur la Collaboration																						
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)			✓					✓				✓	✓							✓		✓
7 juillet, virtuel			✓					✓				✓	✓							x		
12 septembre, virtuel			x					✓				✓	✓							x		
7 octobre, virtuel			✓					✓				✓	✓							x		
15 mars, virtuel			x					✓				✓	✓							x		
Groupe de travail sur le Plan stratégique																						
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)				✓				✓				✓		✓			✓	✓			✓	
26 juillet, virtuel				✓				✓				✓		✓			✓	✓			✓	
11 décembre, virtuel				✓				✓				✓		✓			✓	x			✓	
22 février, virtuel				x				✓				✓		✓			✓	x			x	

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

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Résultats du sondage de 2022 sur l'engagement des employés et plan de travail		2.2
Objet :	Informers les membres du conseil des résultats du sondage sur l'engagement des employés, et du plan de travail.	
Lien avec le Plan stratégique :	Responsabilité du conseil : Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs	
Préparé par :	Nicole Proulx, directrice des ressources humaines	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

- Le sondage a été administré par TalentMap en octobre 2022.
- Au total, 98 % des employés y ont participé, ce qui est rare pour un exercice de ce genre (la seule personne qui n'y a pas répondu était en congé de maladie).
- Ingénieurs Canada a surpassé les résultats obtenus par des organisations comparables dans la plupart des catégories.
- Les résultats du sondage ont été présentés au Comité RH lors de sa réunion le 30 mars 2023.

Rapport de situation

Résultats

- Les résultats globaux étaient très positifs, avec de très bonnes cotes dans une majorité significative de catégories.
- La cote globale de l'engagement pour l'organisation a augmenté de 9 points de pourcentage.
- Ingénieurs Canada se situe dans le quartile supérieur des bons employeurs, selon les données de référence de TalentMap.
- 90 % des employés d'Ingénieurs Canada recommanderaient l'organisation à un.e ami.e et sont satisfaits de leur emploi.
- En janvier 2023, TalentMap a présenté les résultats à l'équipe de direction et à l'ensemble du personnel.
- L'équipe de direction s'est engagée à apporter des améliorations dans trois domaines clés :
 - Charge de travail des employés
 - Santé mentale
 - Gestion du rendement
- Lors de sa discussion des résultats du sondage, le Comité RH a discuté des points suivants :
 - Le taux élevé de satisfaction des employés d'Ingénieurs Canada.
 - La grande fluidité du marché de travail actuel, à laquelle Ingénieurs Canada n'a pas échappé.
 - L'impact de la pandémie sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
 - Les possibilités de réduire la charge de travail des employés en réduisant les exigences de présentation de rapports.
 - Les domaines à améliorer cernés par l'équipe de direction.

Prochaines étapes

- Cerner les domaines à améliorer dans chaque catégorie.
- Élaborer des plans d'action et des échéanciers.
- Surveiller et évaluer le progrès.
- Reconnaître et célébrer le succès.

Annexes

- **Annexe 1** : Rapport de synthèse de TalentMap – janvier 2023 (en anglais seulement)

Engineers Canada Executive Report

January 2023

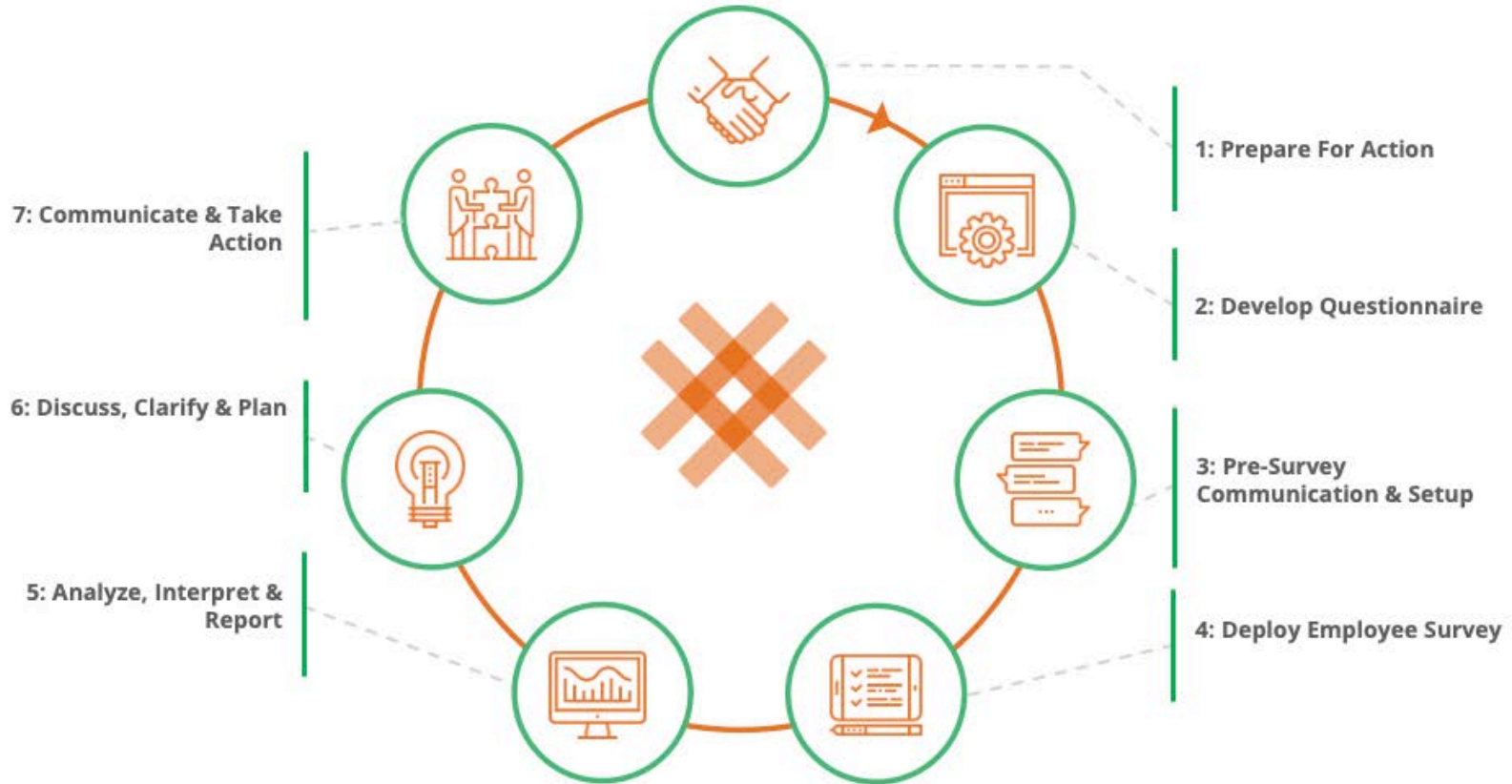
www.TalentMap.com

Our Confidentiality Policy

No data or reports will be provided unless there are at least **five** respondents.

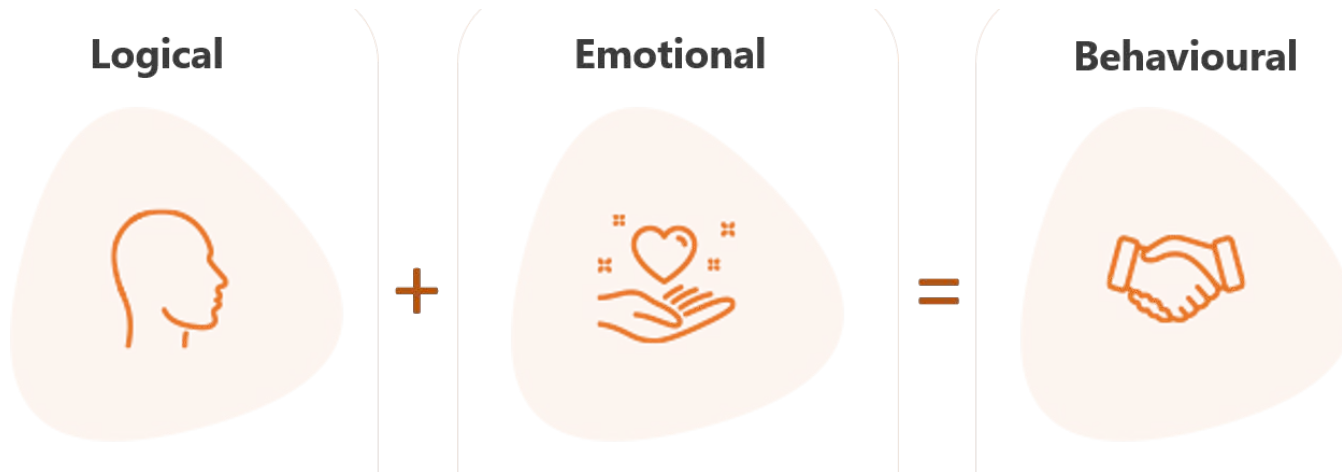


Your 7 Step Process

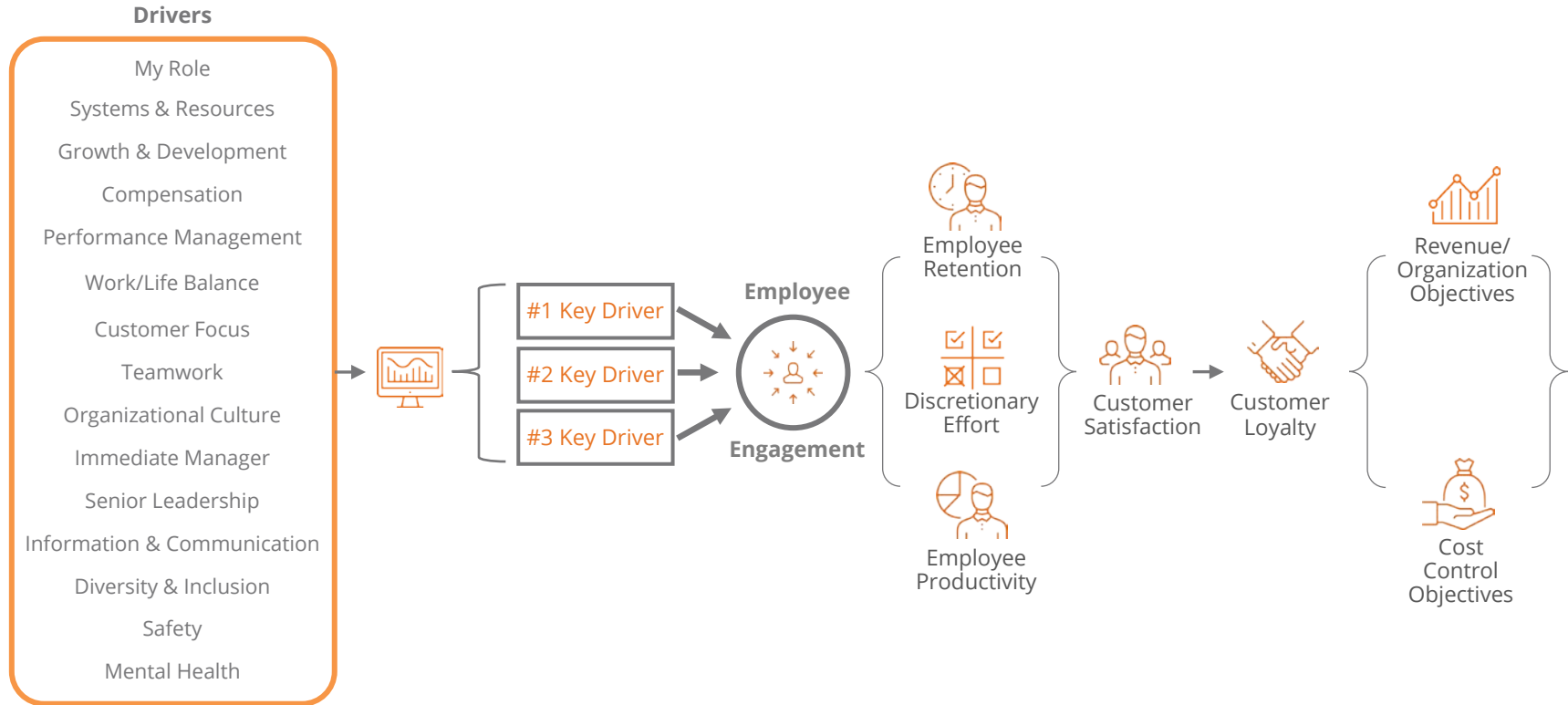


What is Employee Engagement?

An engaged employee is an **energized** employee who is more connected to the organization **intellectually, emotionally** and **behaviourally**.



Linking Engagement to Business Outcomes

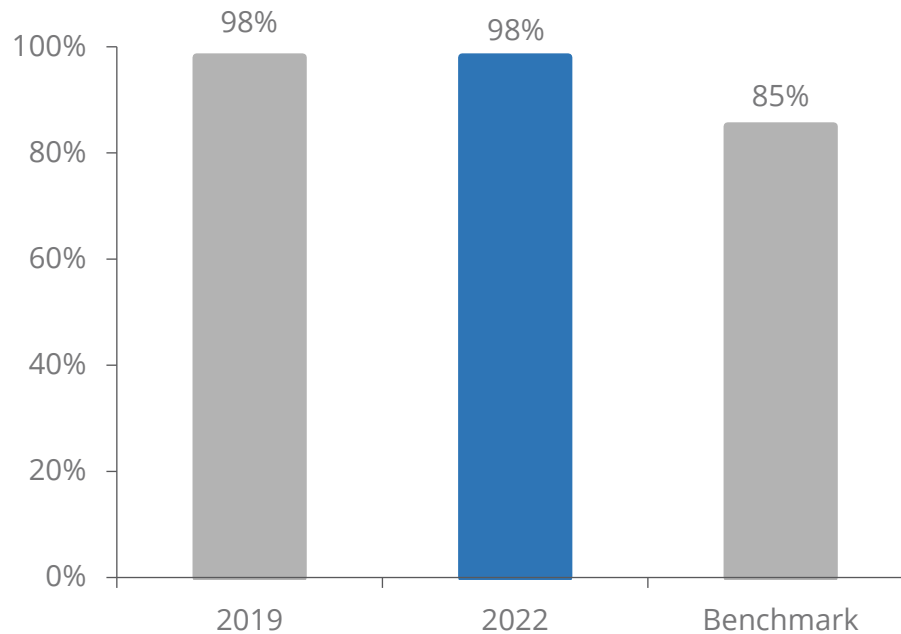


Survey Results

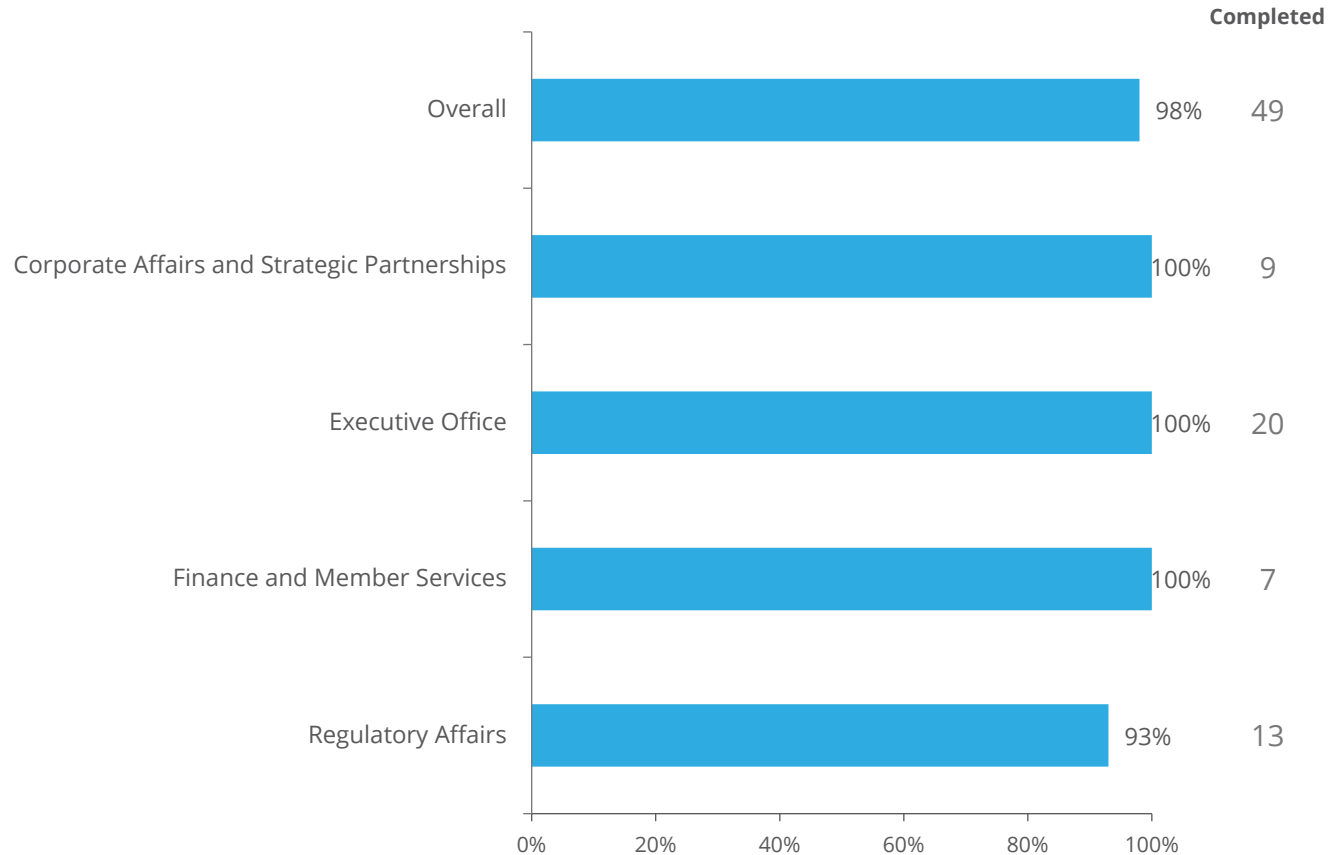
Response Rate

Your survey period: October 17th through to the 28th, 2022

n=49



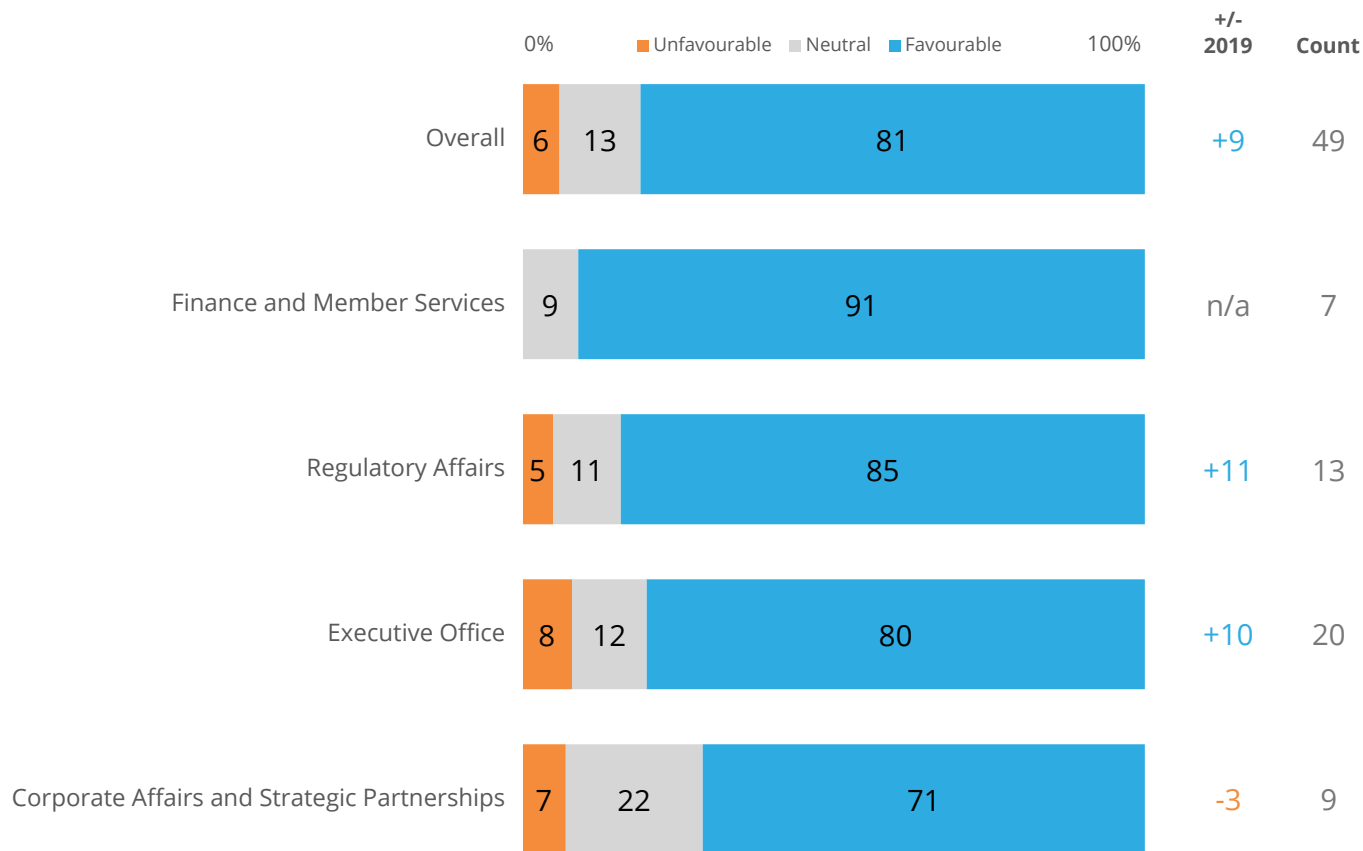
Response Rate by Department



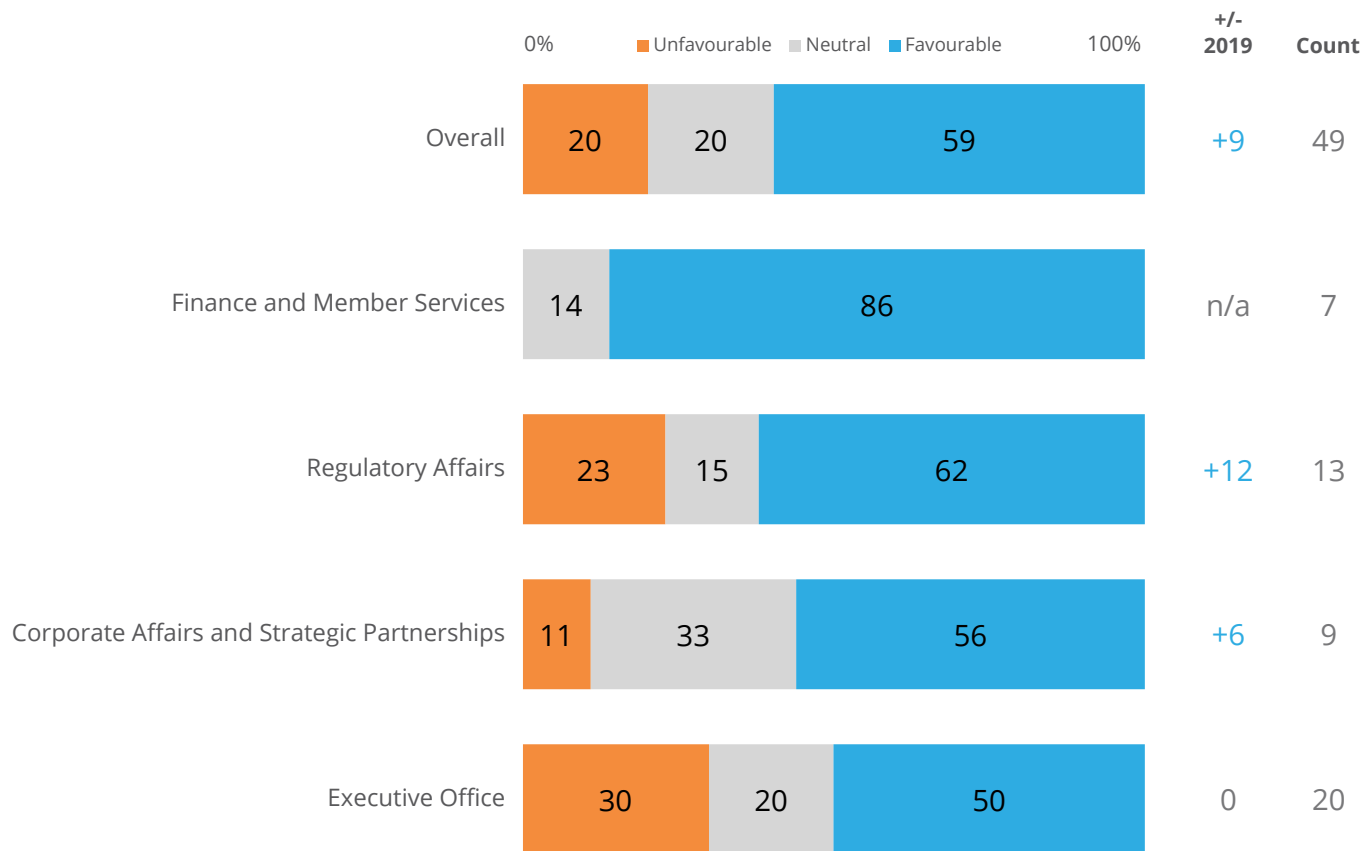
Organizational Engagement



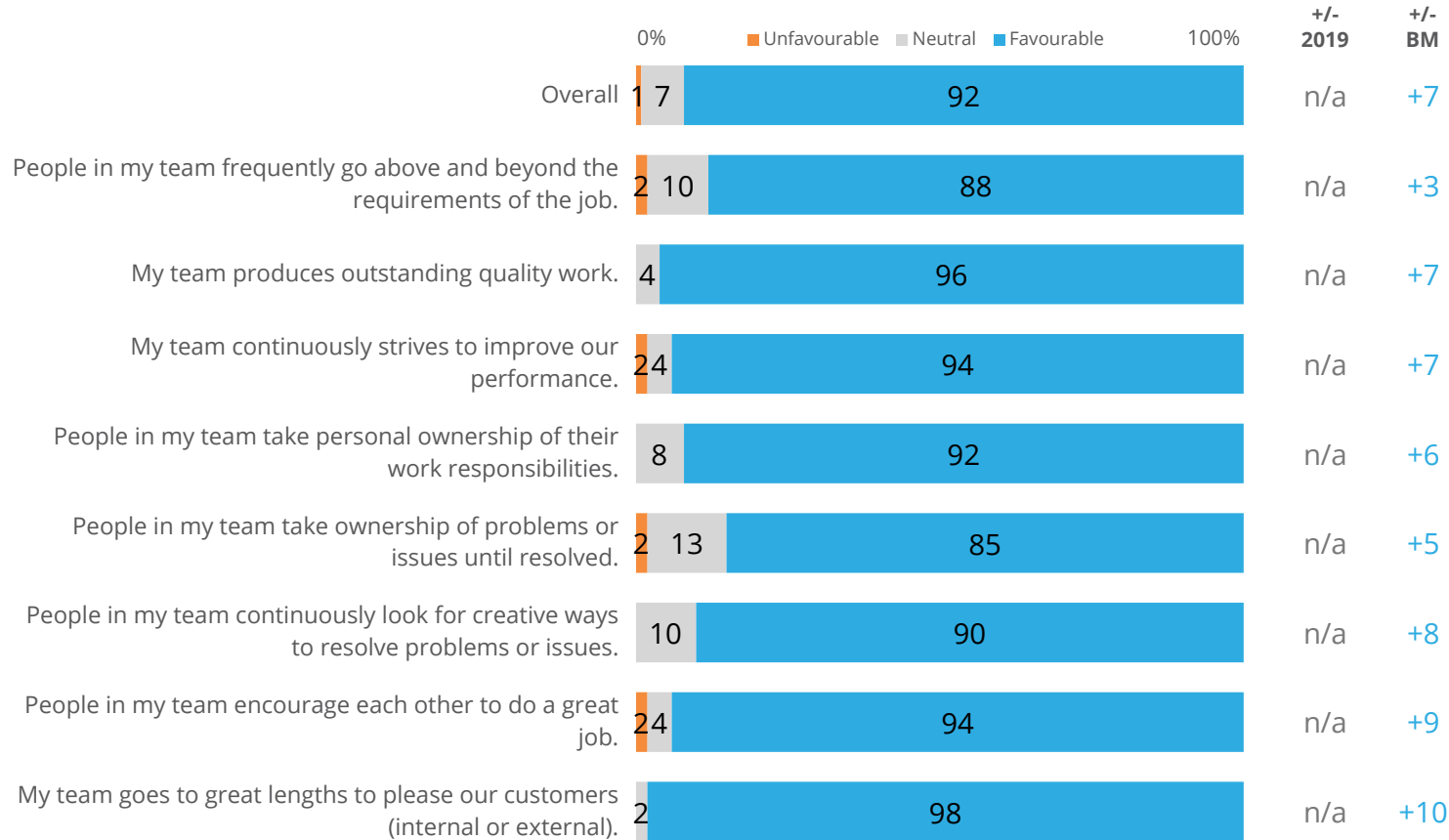
Organizational Engagement by Department



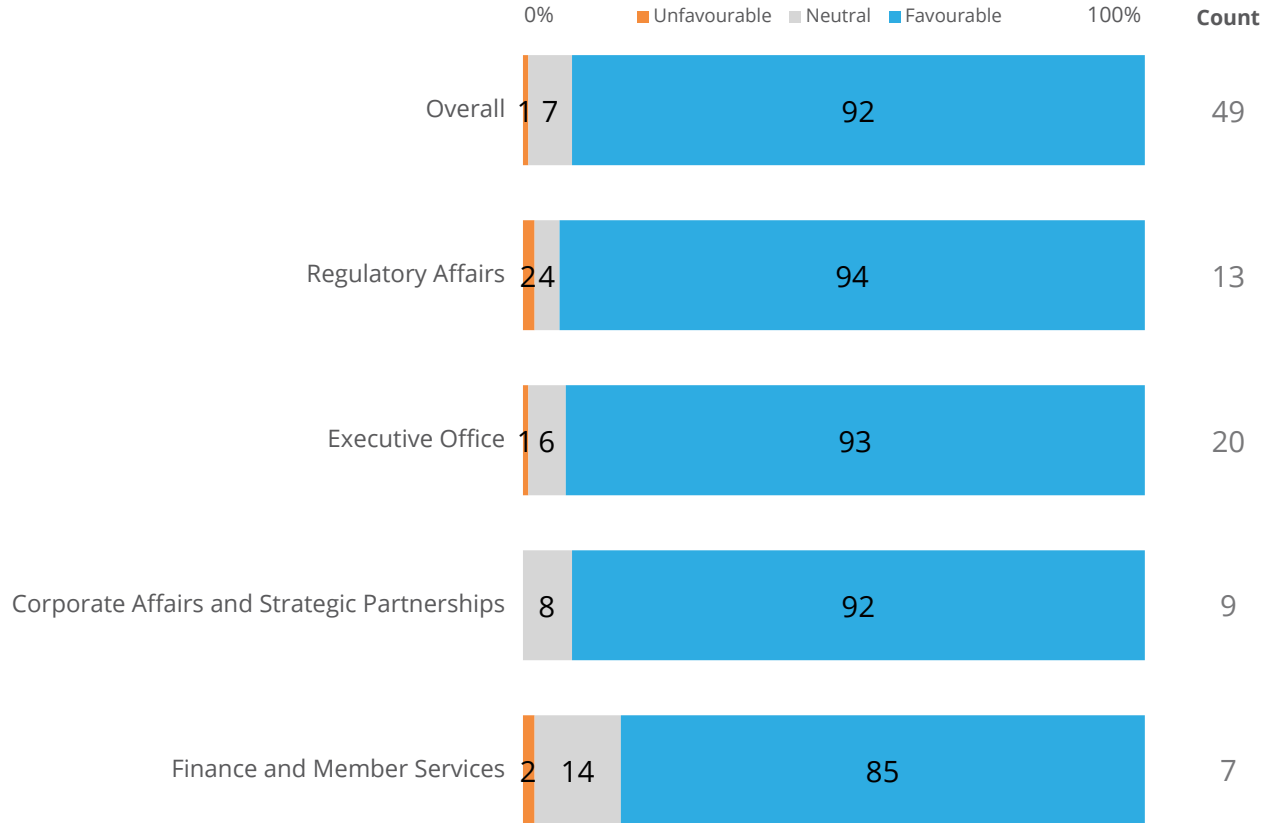
Intend to Stay by Department



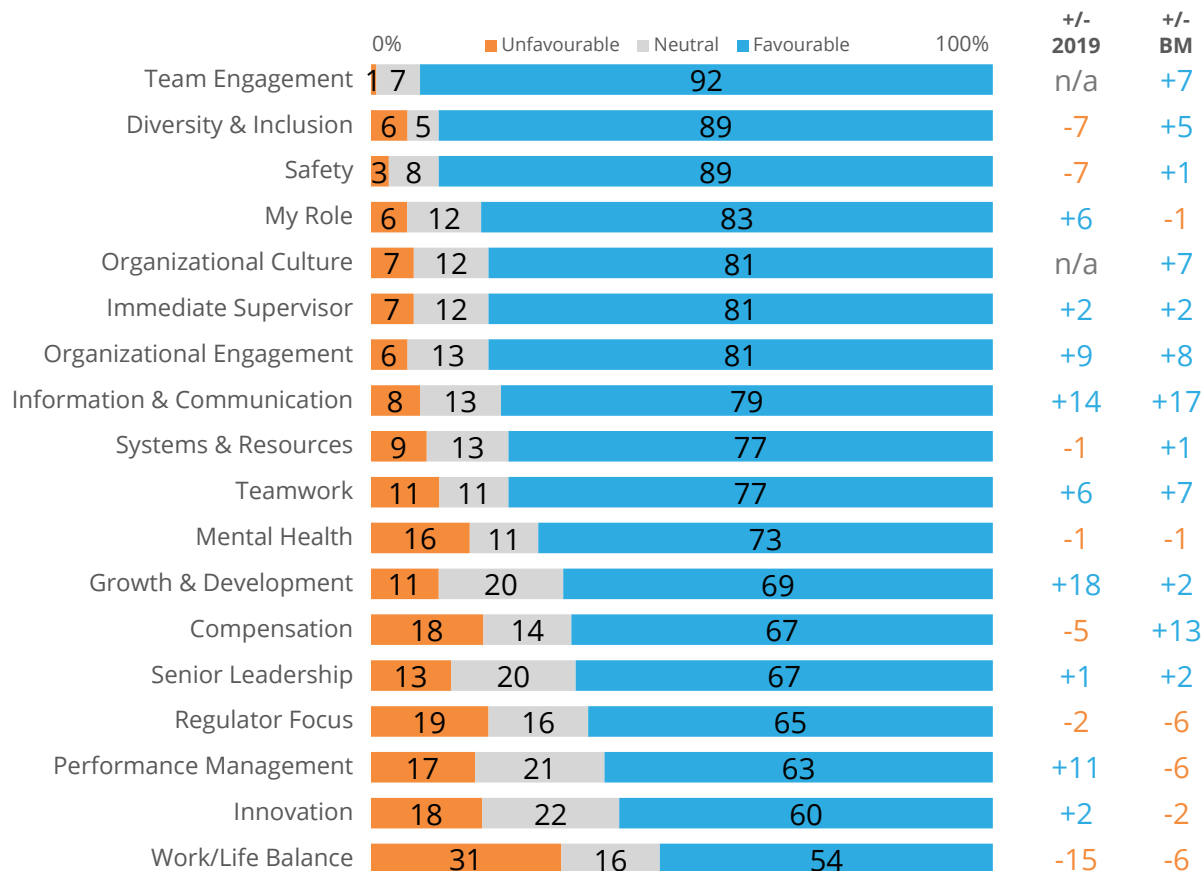
Team Engagement



Team Engagement by Department



Overall Dimension Scores



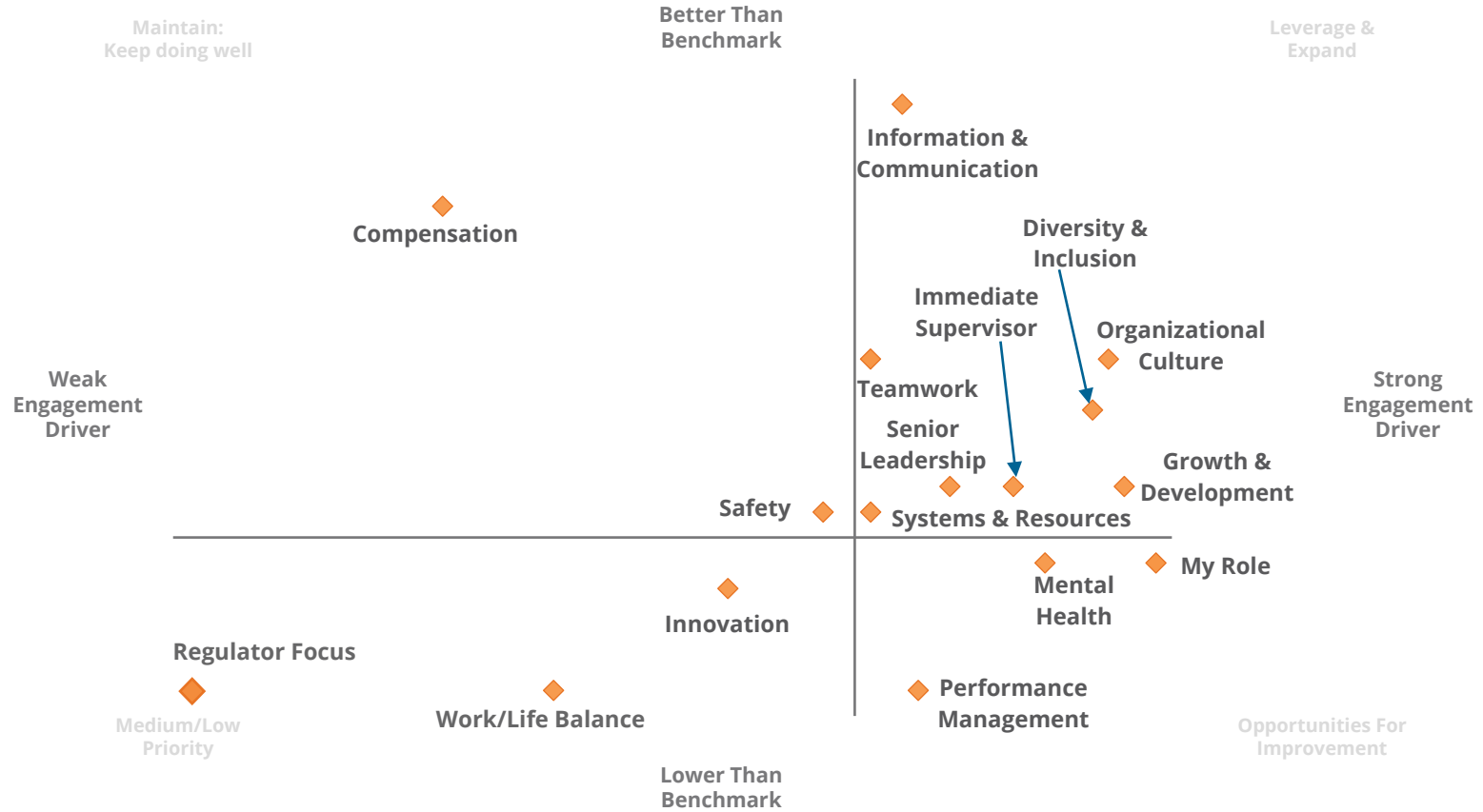
Heatmap by Department

	Organization Overall	Corporate Affairs and Strategic Partnerships	Executive Office	Finance and Member Services	Regulatory Affairs
Responses	49	9	20	7	13
My Role	83%	-5	-4	17	0
Systems & Resources	77%	-1	-1	20	-8
Growth & Development	69%	-7	2	31	-13
Compensation	67%	11	-1	-6	-3
Performance Management	63%	-5	1	14	-6
Work/Life Balance	54%	13	-4	41	-26
Regulator Focus	65%	-16	3	10	1
Teamwork	77%	3	-5	7	2
Organizational Culture	81%	-7	2	7	-3
Innovation	60%	1	3	16	-16
Immediate Supervisor	81%	-2	-1	15	-2
Senior Leadership	67%	-3	-3	17	-3
Information & Communication	79%	2	-1	11	-7
Team Engagement	92%	0	1	-7	2
Diversity & Inclusion	89%	3	0	-7	2
Safety	89%	-5	0	1	2
Mental Health	73%	-5	5	2	-8
Organizational Engagement	81%	-10	-1	10	3

Prioritizing Opportunities



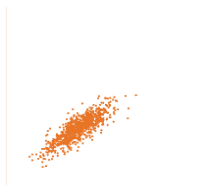
Key Strength & Opportunity Areas



Key Driver Analysis



Perfect Correlation
 $r = 1$



Strong Correlation
 $r \geq .60$



Moderate Correlation
 $r = .40 - .60$



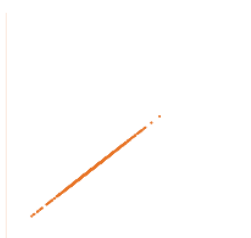
No Correlation
 $r = 0$



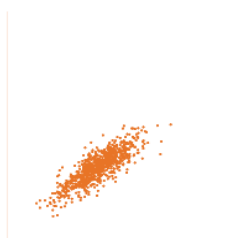
Key Drivers	Org. Engagement	Team Engagement	Intend to Stay	% Favourable	+/- 2019	+/- Benchmark
My Role	.70		.71	83	+6	-1
Growth & Development	.68		.62	69	+18	+2
Organizational Culture	.67			81	n/a	+7
Diversity & Inclusion	.66			89	-7	+5
Immediate Supervisor			.51	81	+2	+2
Systems & Resources		.42		77	-1	+1
Teamwork		.28		77	+6	+7
Innovation		.25		60	+2	-2

The **strongest** drivers of each employee outcome are highlighted in **blue**.

Drivers of Organization Engagement



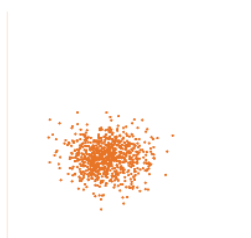
Perfect Correlation
 $r = 1$



Strong Correlation
 $r \geq .6$



Moderate Correlation
 $r = .4 - .6$



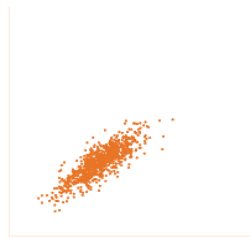
No Correlation
 $r = 0$

Survey Dimension	Correlation
My Role	.70
Growth & Development	.68
Organizational Culture	.67
Diversity & Inclusion	.66
Mental Health	.63
Immediate Supervisor	.61
Senior Leadership	.57
Performance Management	.55
Information & Communication	.54
Systems & Resources	.52
Teamwork	.52
Safety	.49
Innovation	.43
Work/Life Balance	.32
Compensation	.25
Regulator Focus	.09

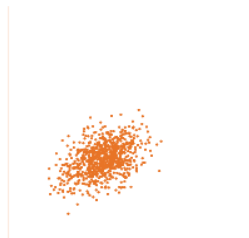
Drivers of Team Engagement



Perfect Correlation
 $r = 1$



Strong Correlation
 $r \geq .6$



Moderate Correlation
 $r = .4 - .6$



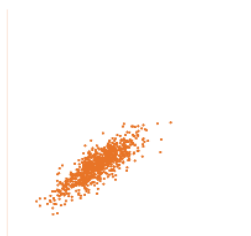
No Correlation
 $r = 0$

Survey Dimension	Correlation
Systems & Resources	.42
Teamwork	.28
Innovation	.25
Immediate Supervisor	.18
Mental Health	.12
Organizational Culture	.11
Performance Management	.11
Regulator Focus	.08
Compensation	.08
Senior Leadership	.08
Growth & Development	.06
Safety	.05
Information & Communication	.04
Diversity & Inclusion	.04
Work/Life Balance	-.04
My Role	-.09

Drivers of Intend to Stay



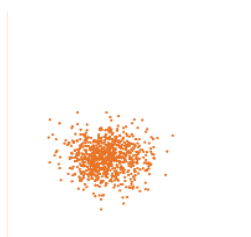
Perfect Correlation
 $r = 1$



Strong Correlation
 $r \geq .6$



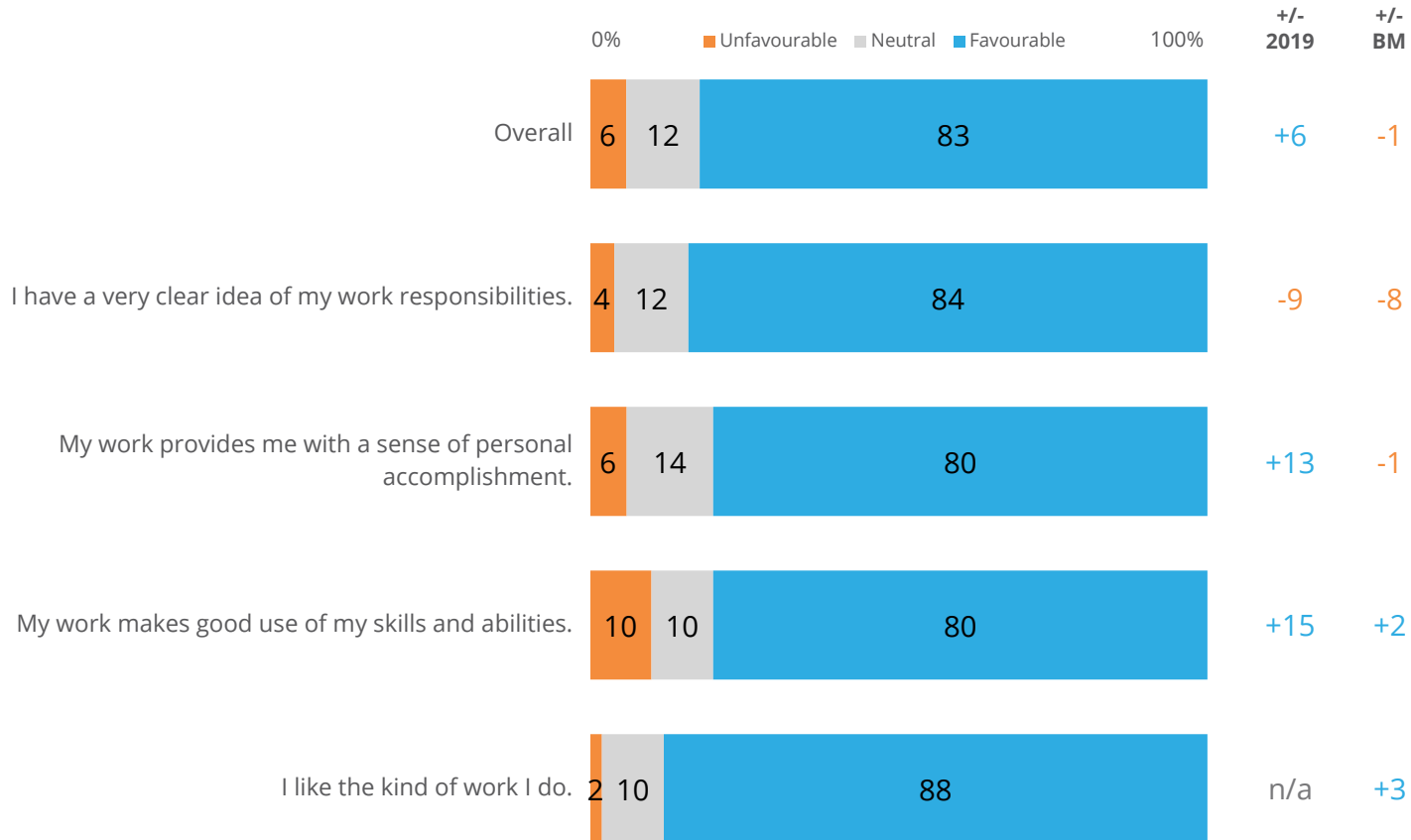
Moderate Correlation
 $r = .4 - .6$



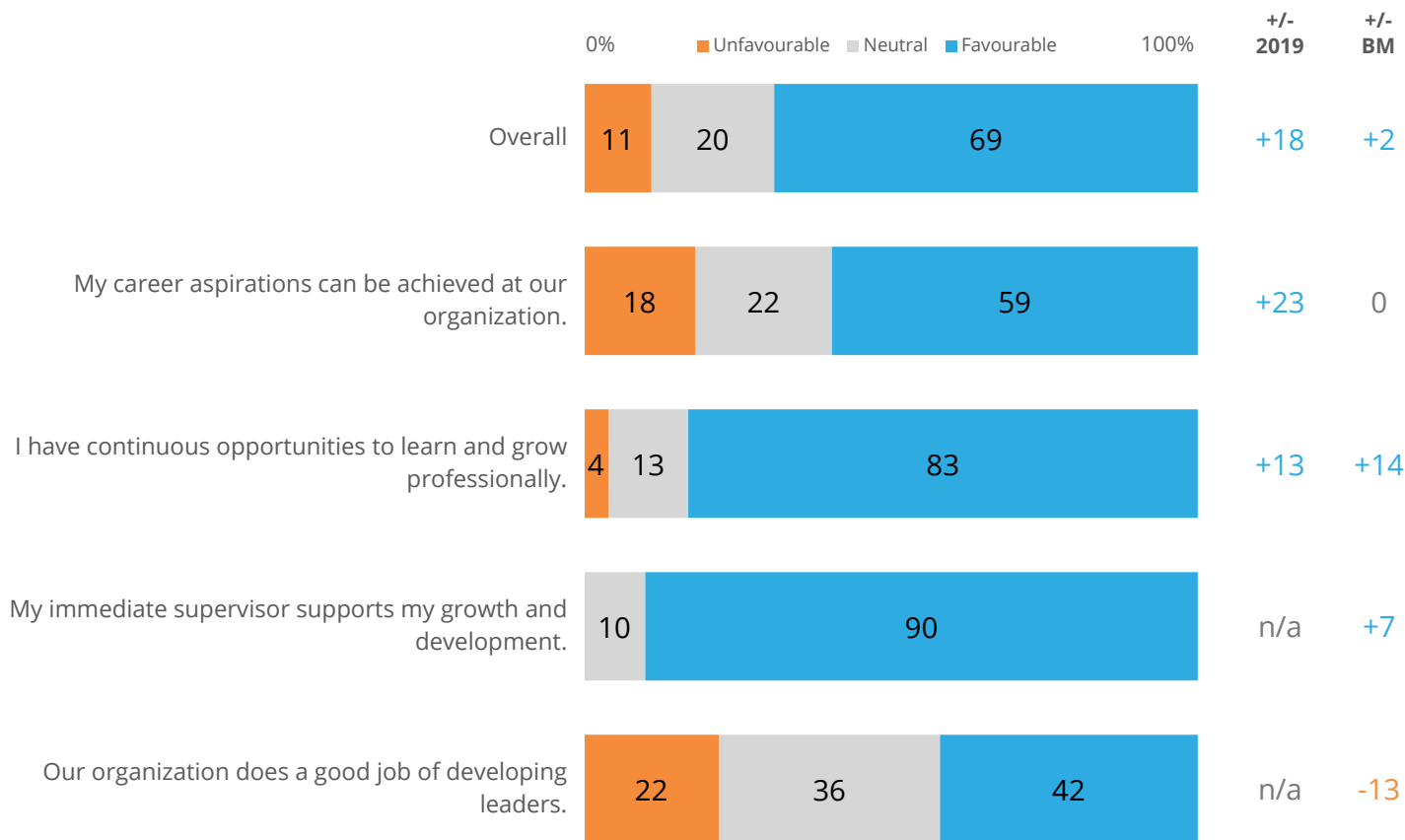
No Correlation
 $r = 0$

Survey Dimension	Correlation
My Role	.71
Growth & Development	.62
Immediate Supervisor	.51
Diversity & Inclusion	.48
Teamwork	.44
Organizational Culture	.43
Compensation	.39
Information & Communication	.34
Mental Health	.34
Performance Management	.32
Systems & Resources	.30
Innovation	.30
Work/Life Balance	.30
Senior Leadership	.29
Safety	.20
Regulator Focus	.09

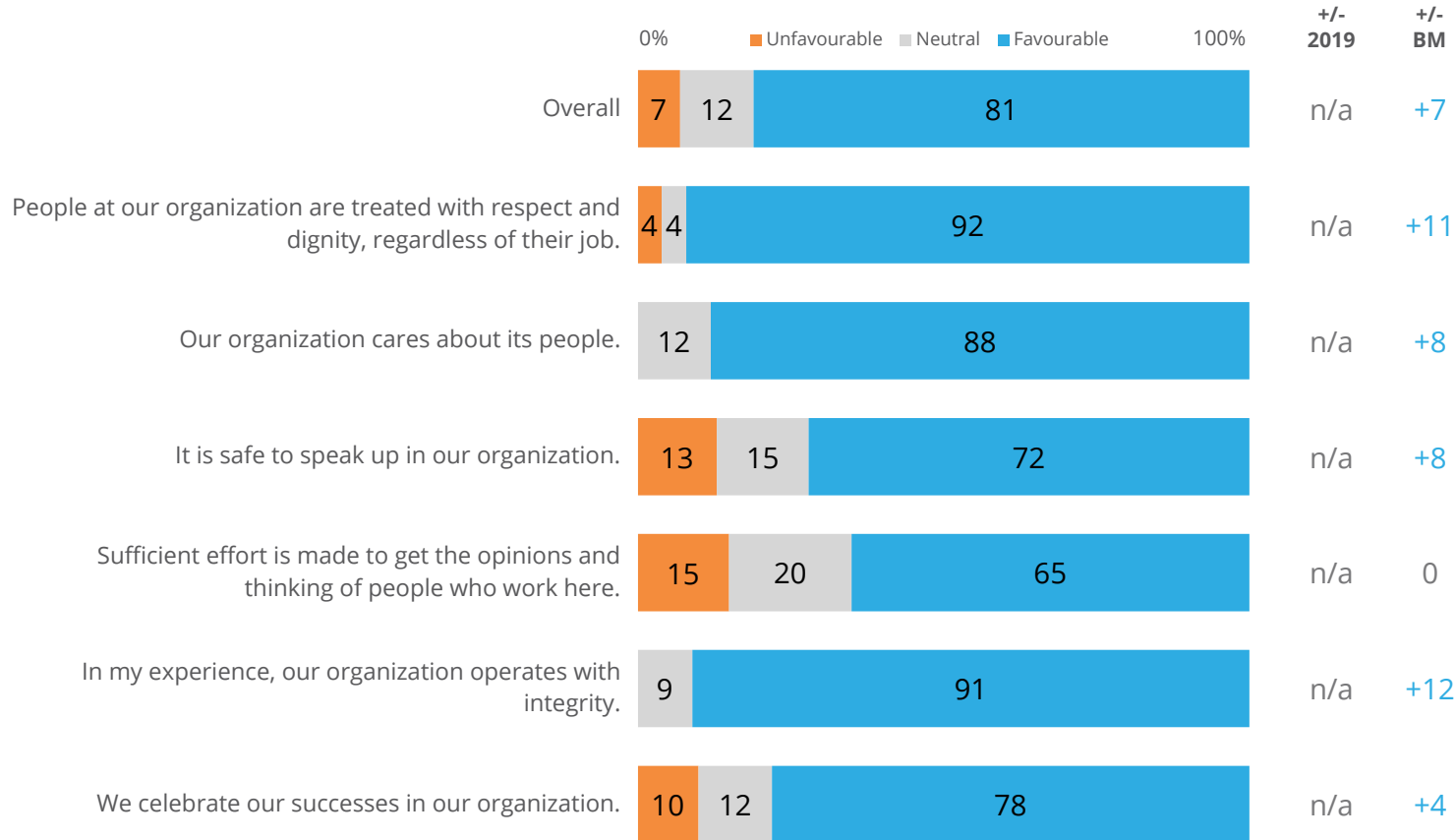
My Role (Driver #1)



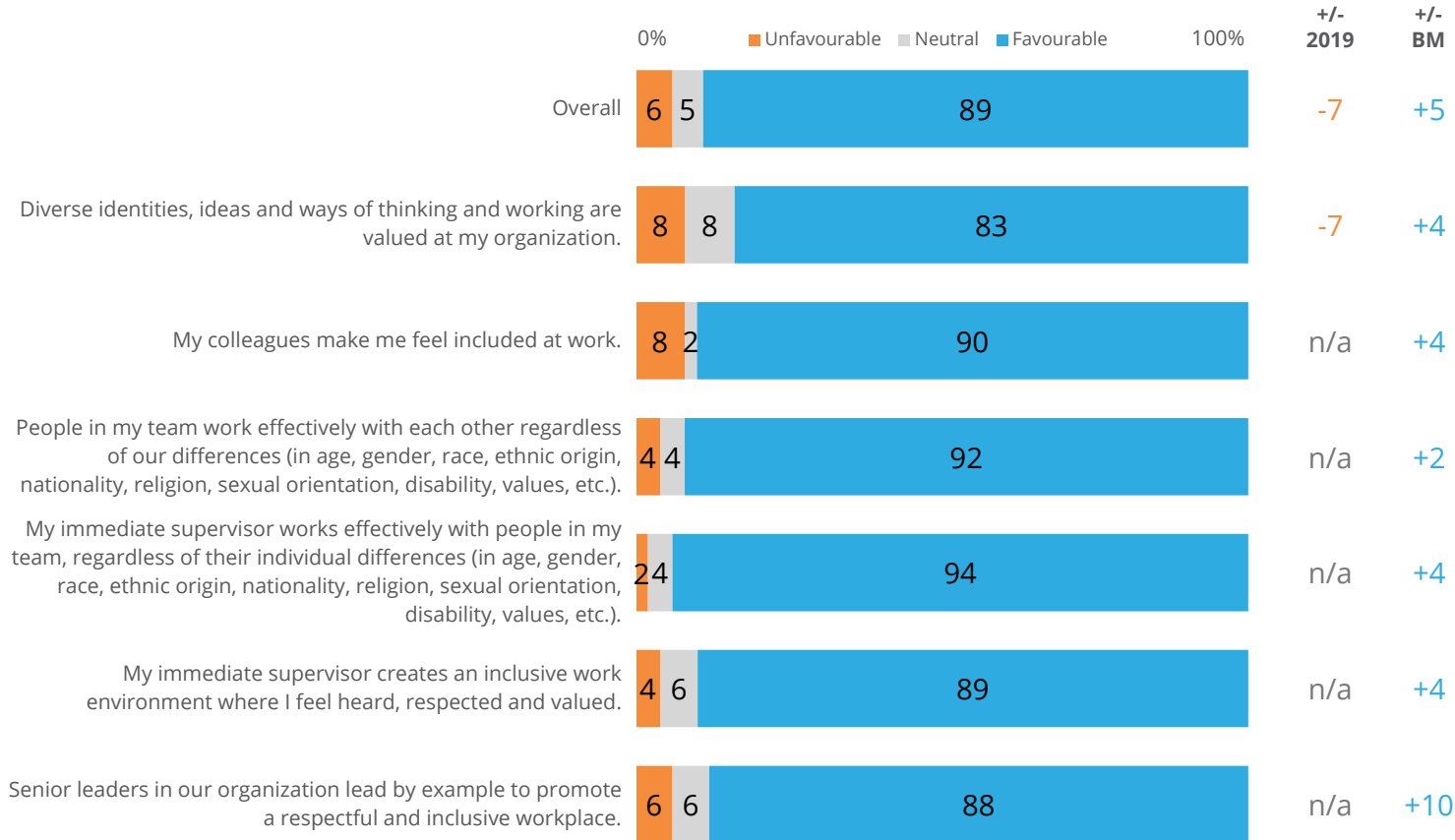
Growth & Development (Driver #2)



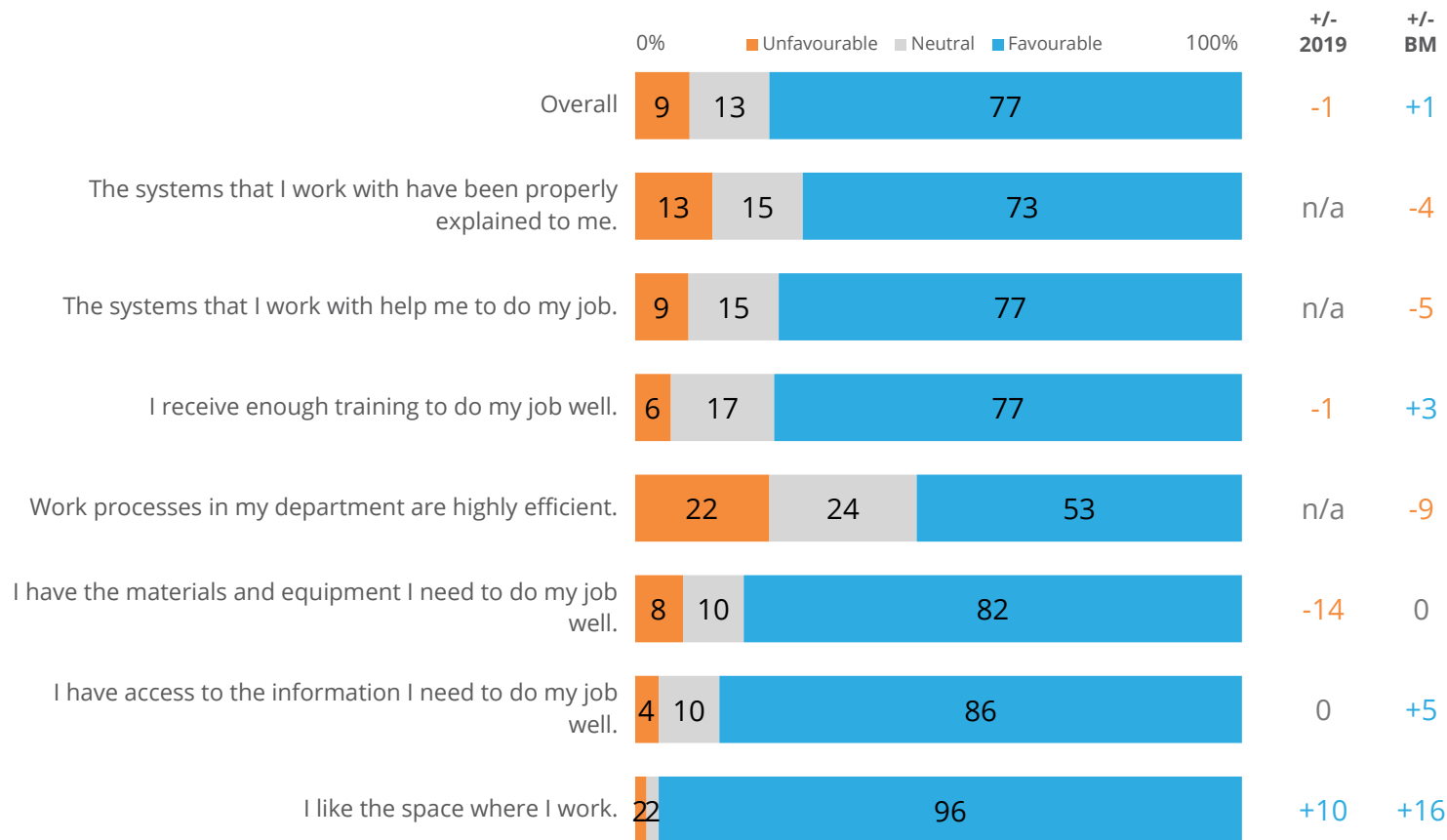
Organizational Culture (Driver #3)



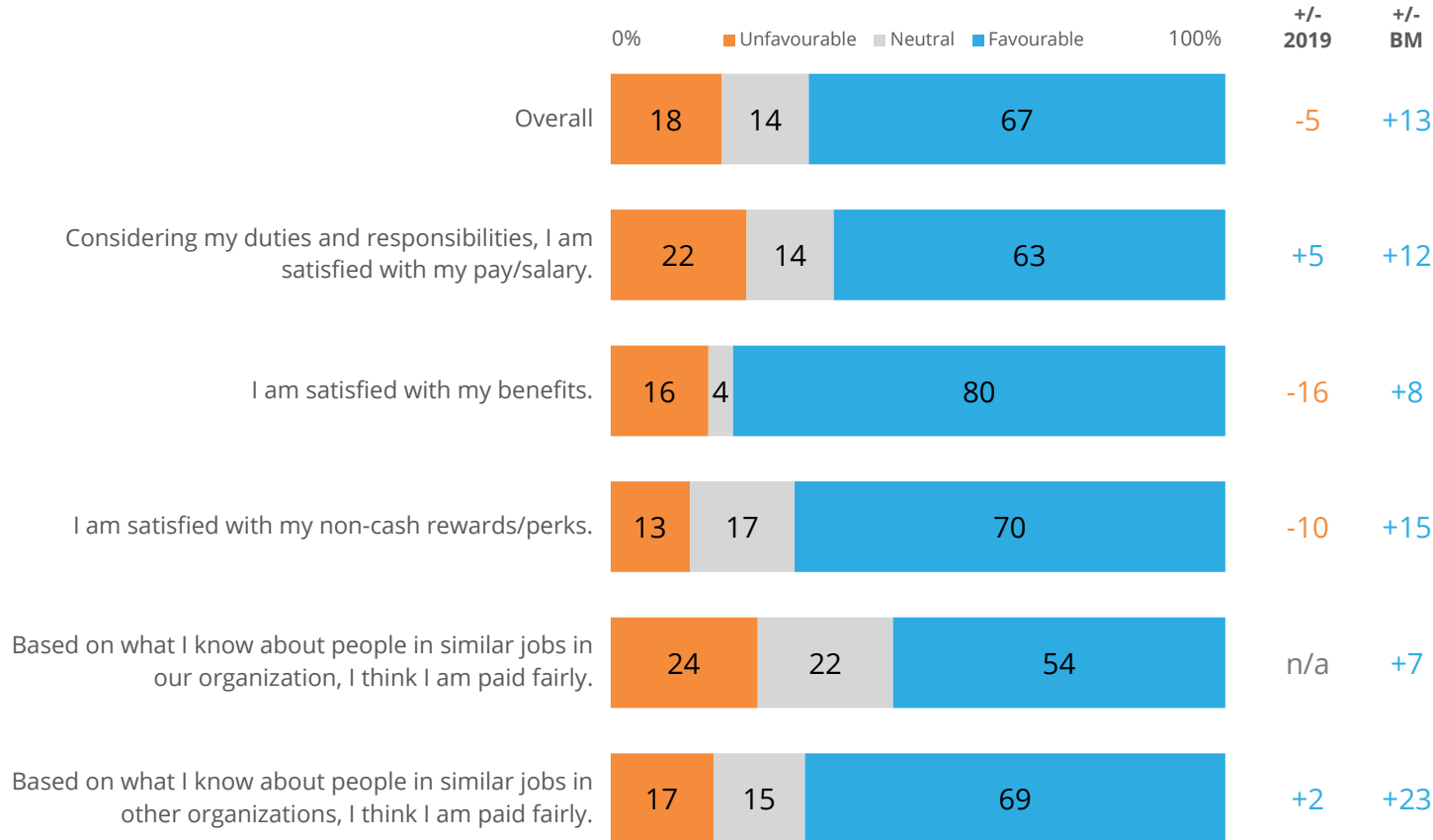
Diversity & Inclusion (Driver #4)



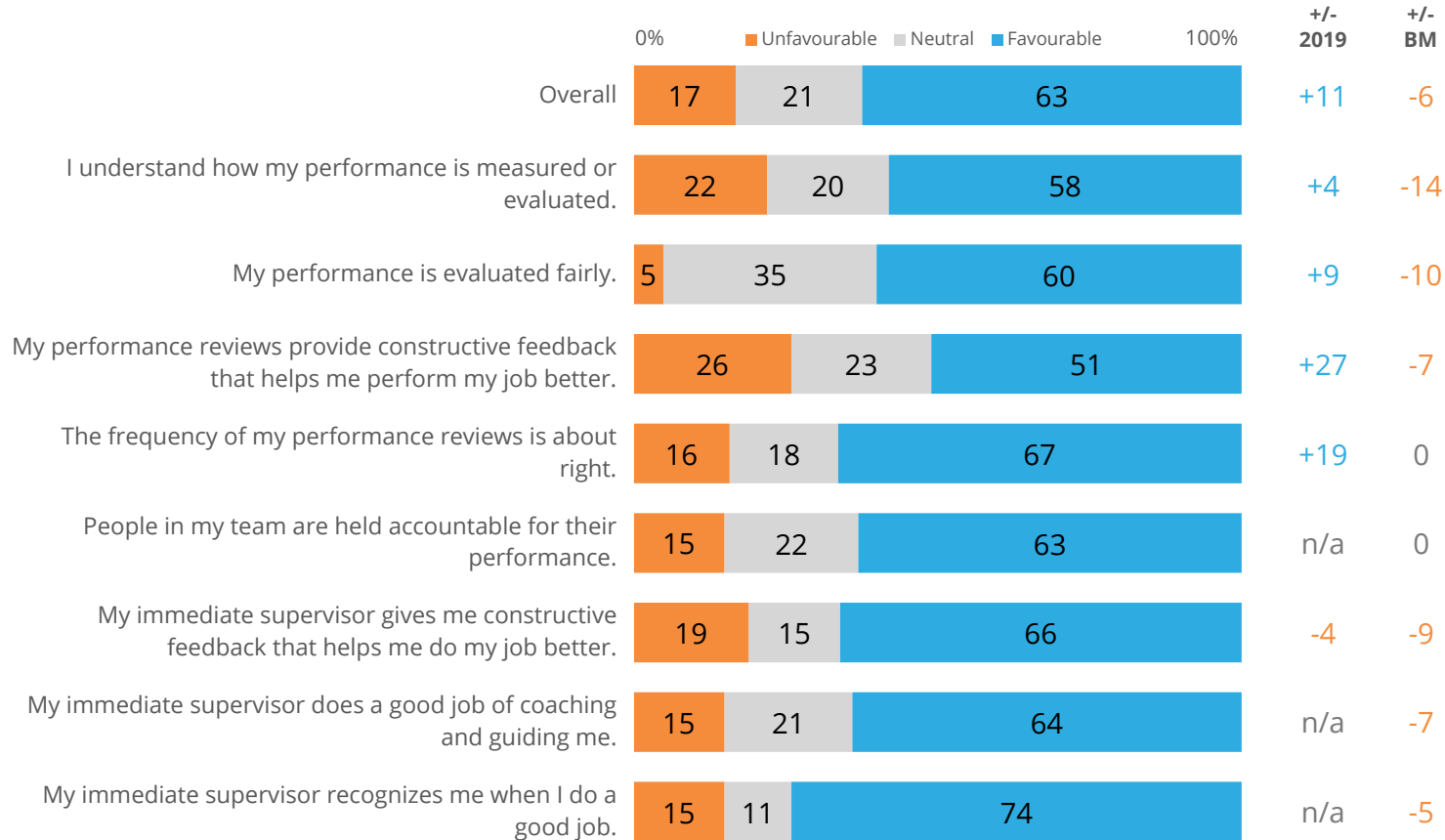
Systems & Resources



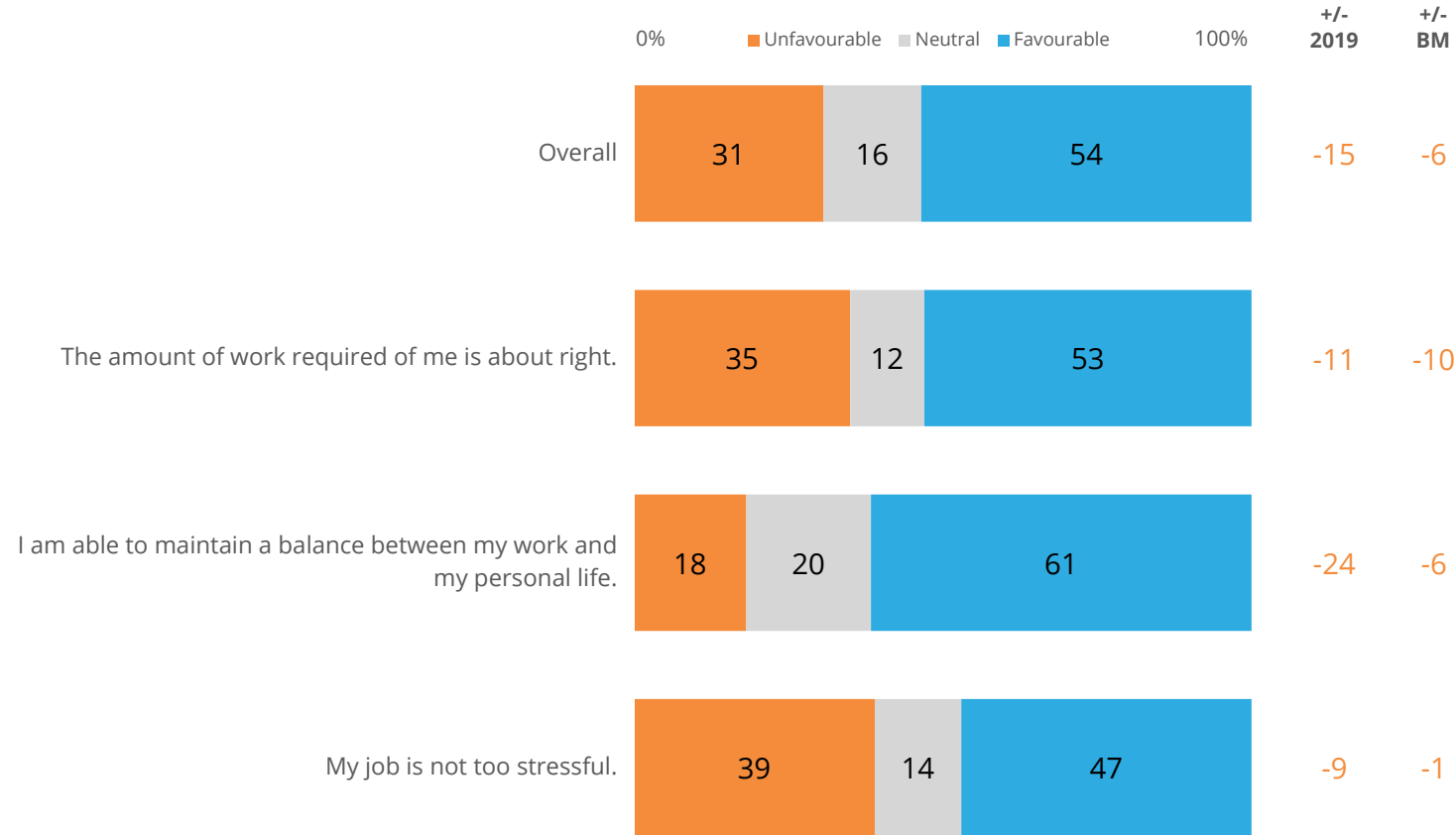
Compensation



Performance Management

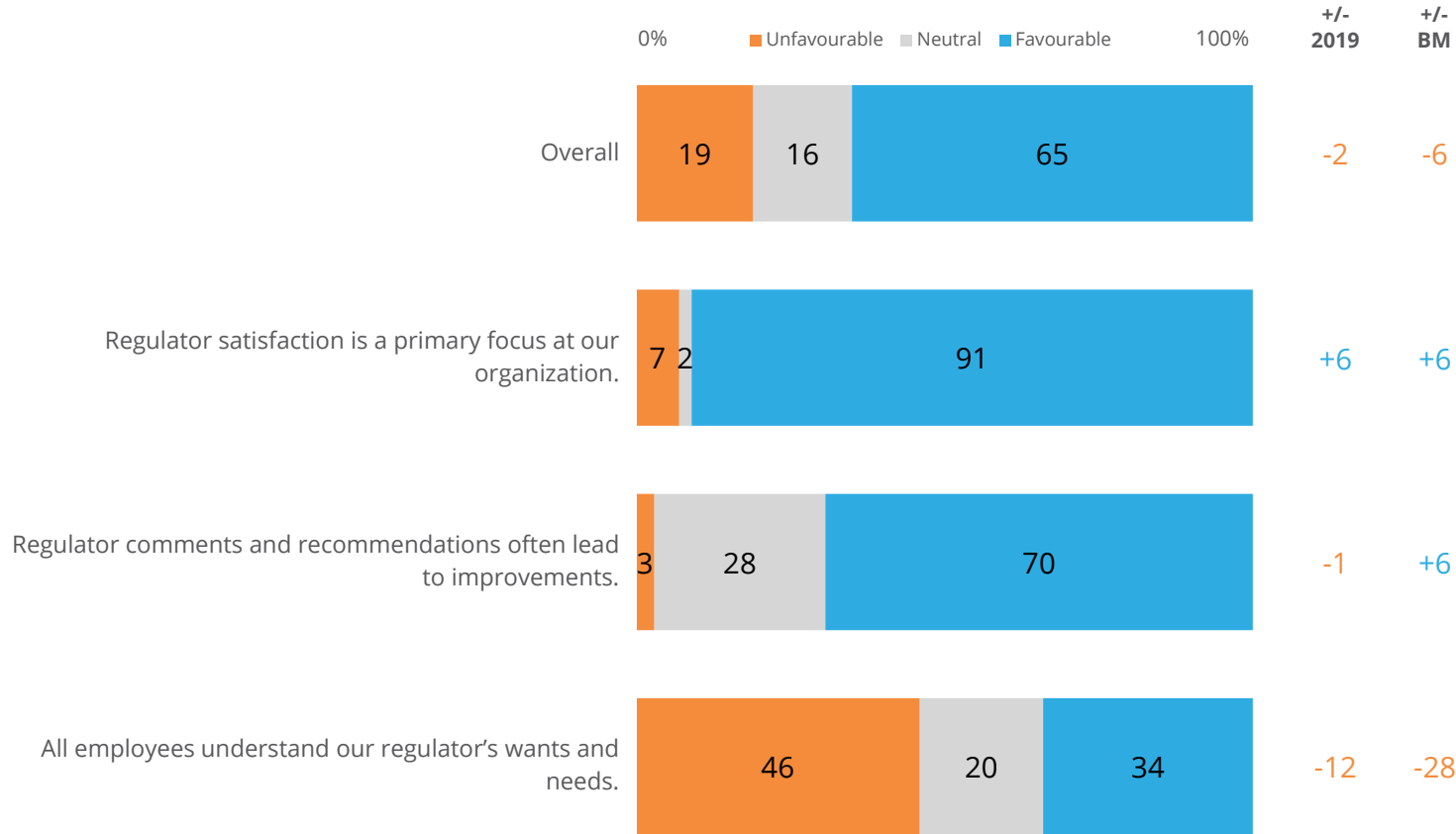


Work/Life Balance



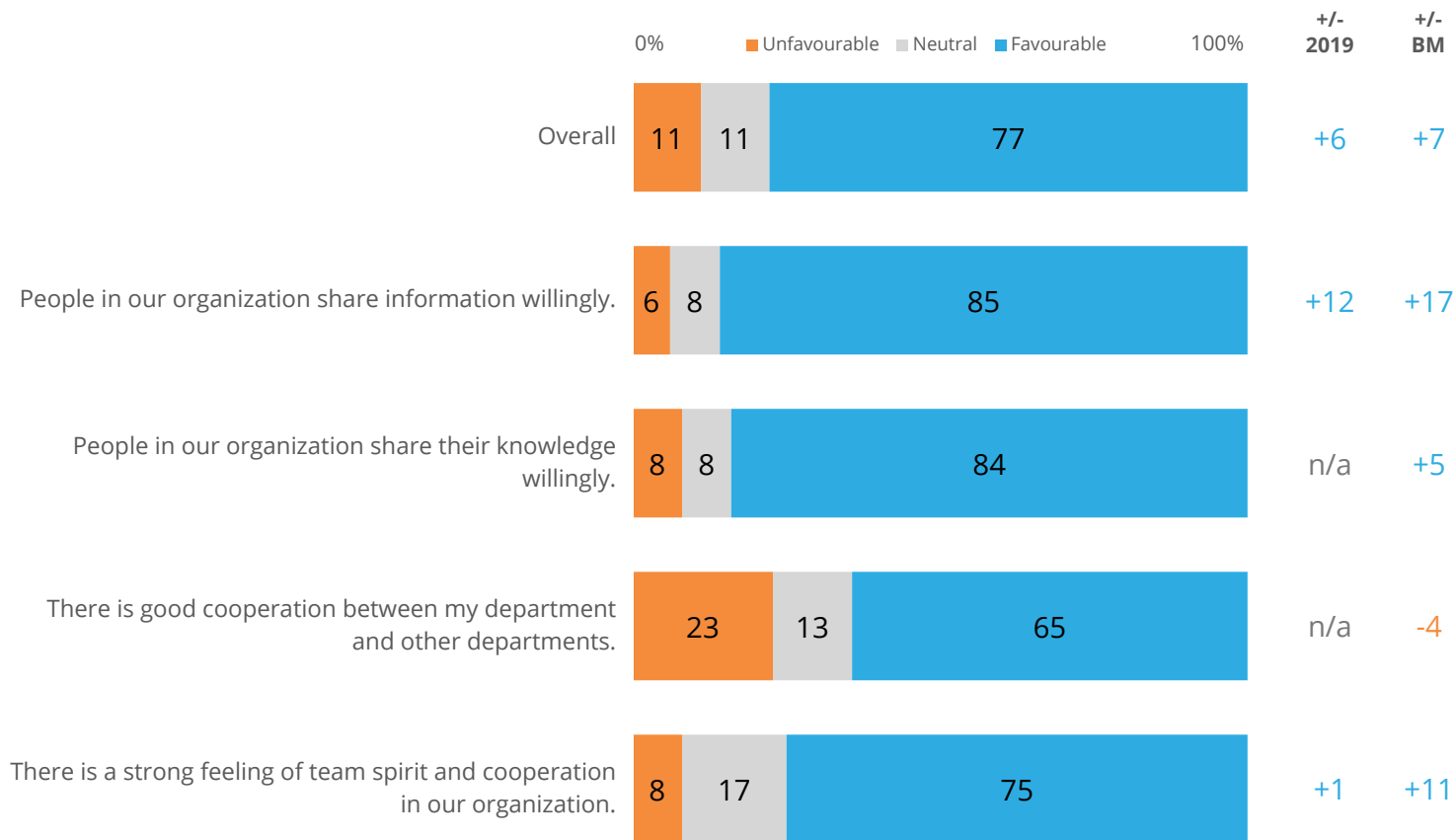
39

Regulator Focus

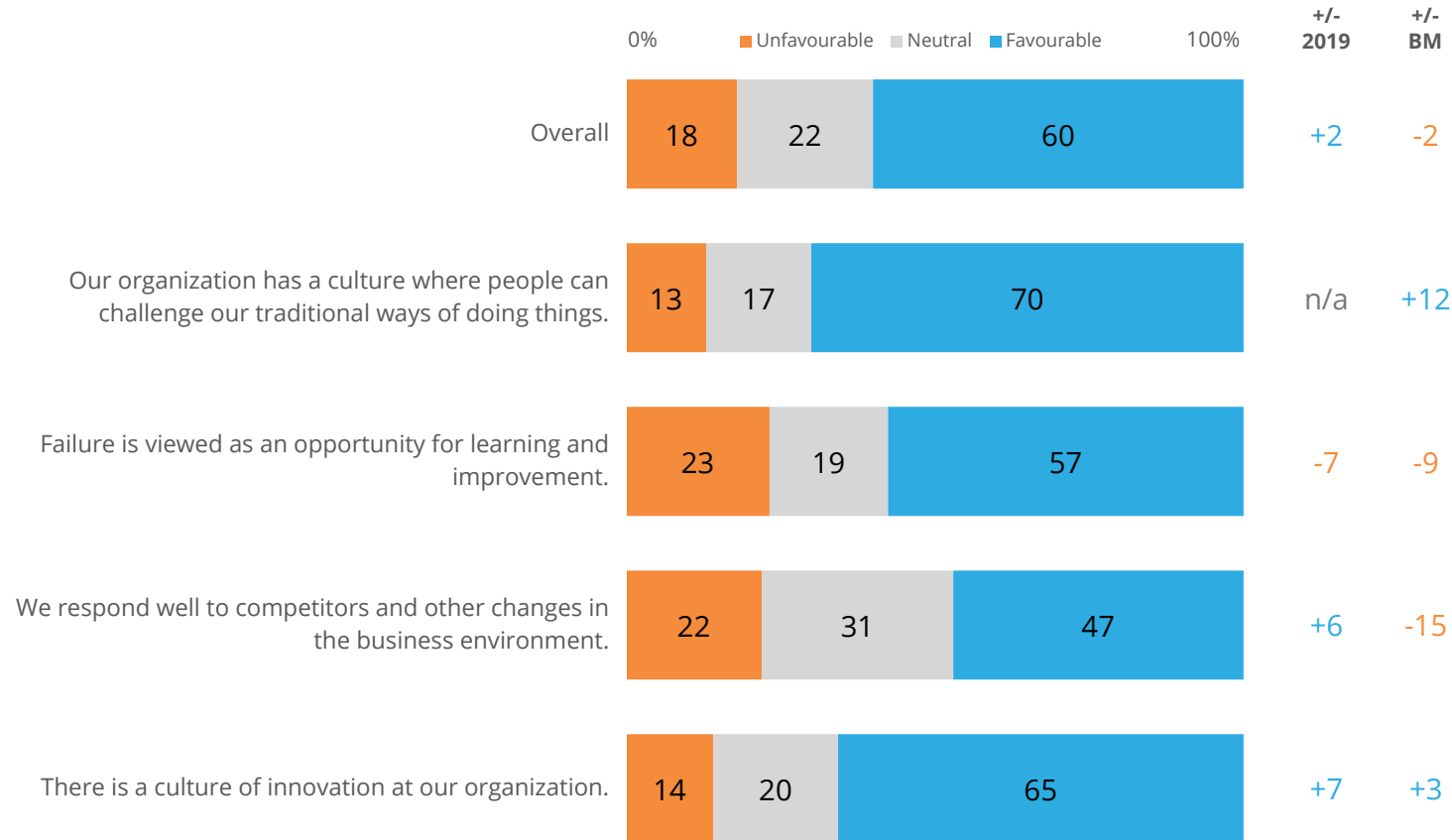


40

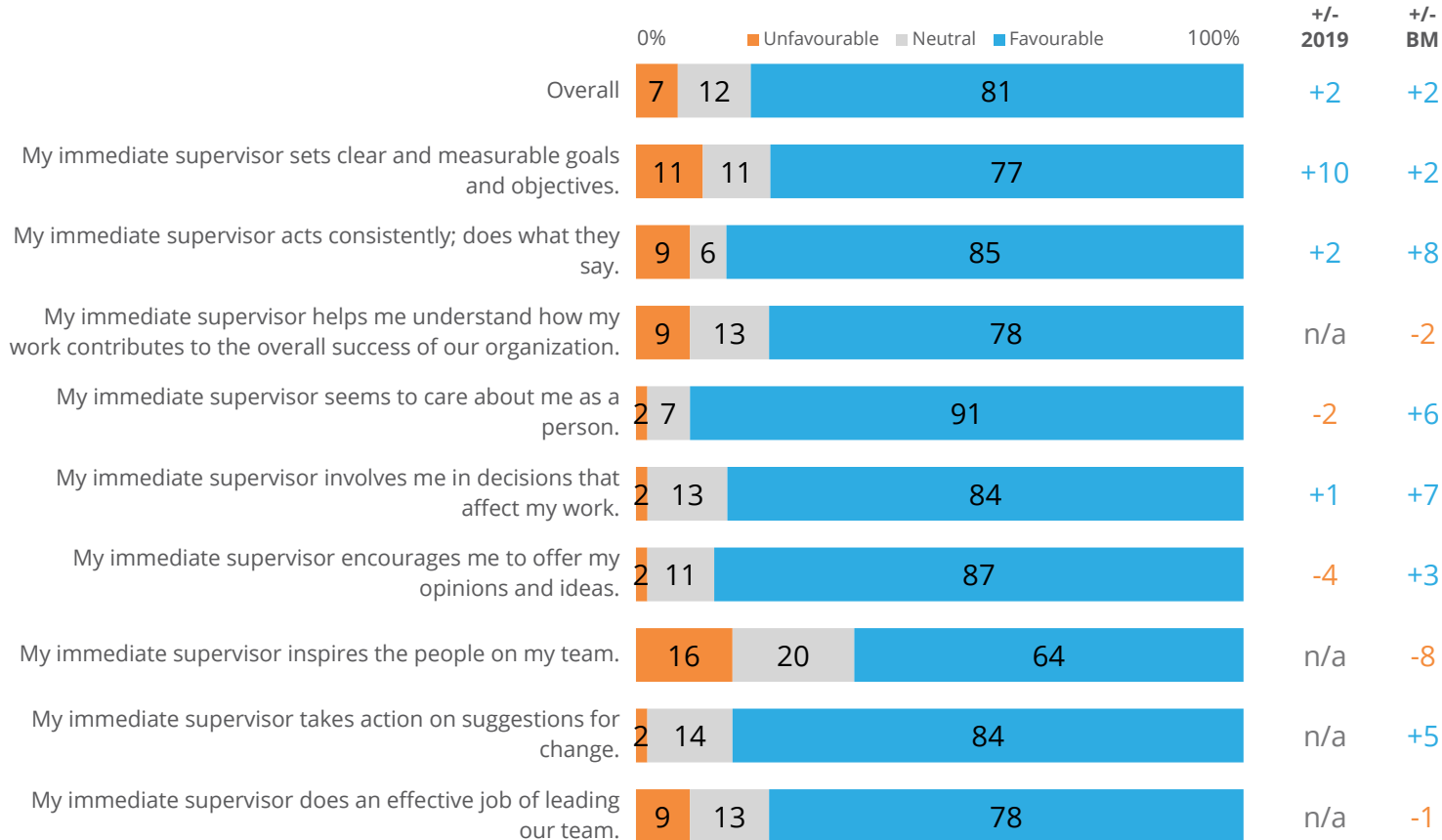
Teamwork



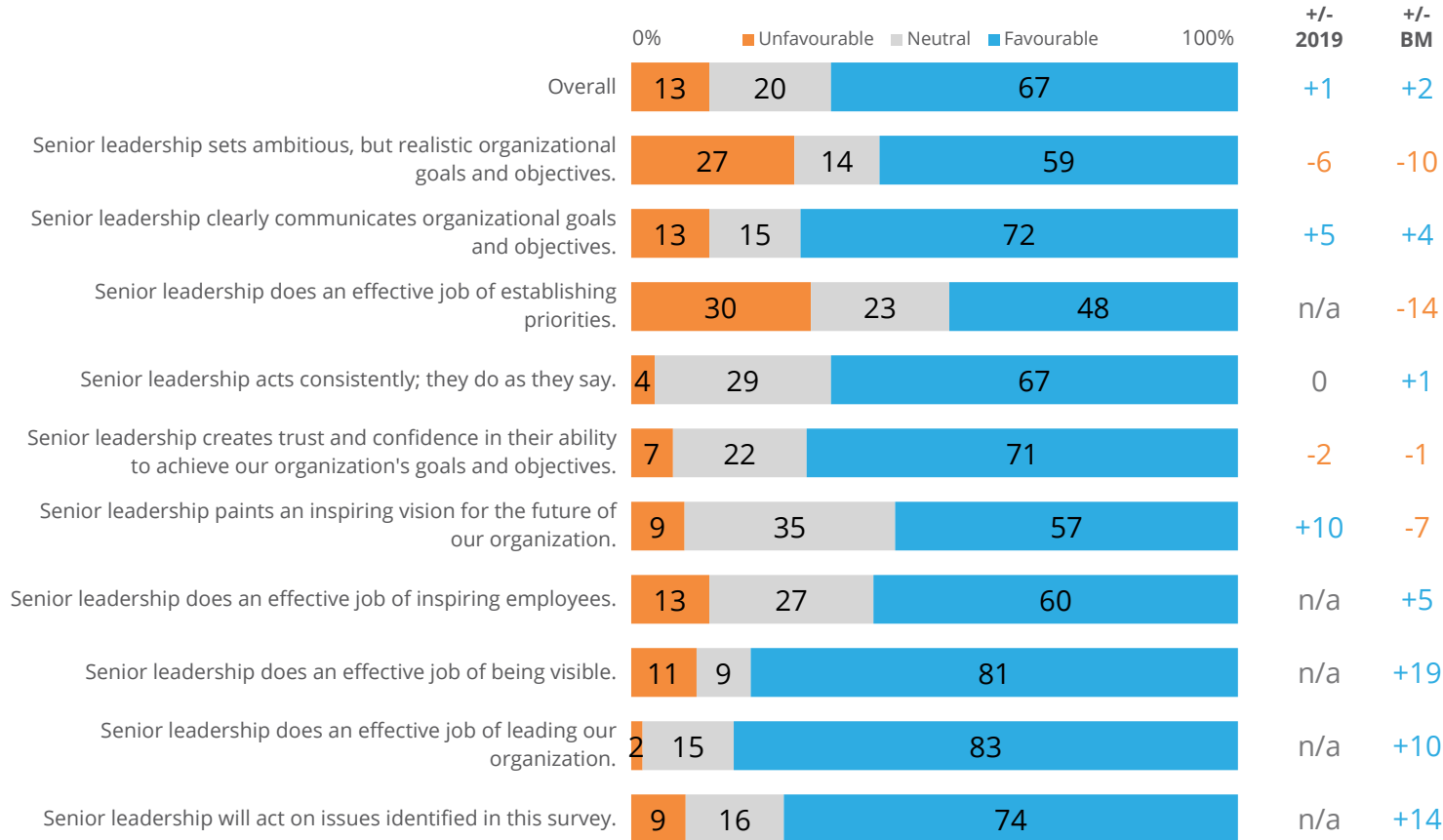
Innovation



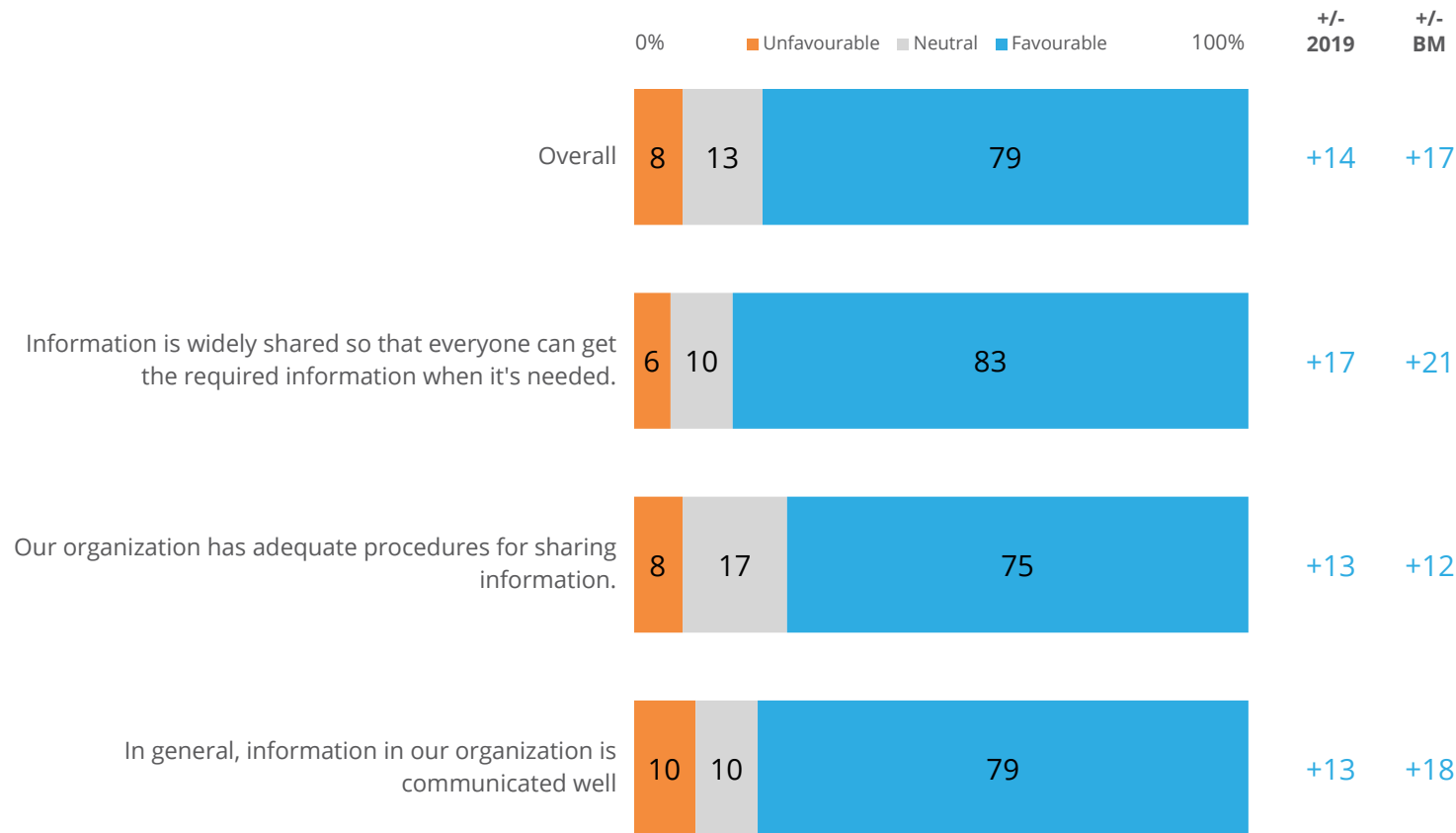
Immediate Supervisor



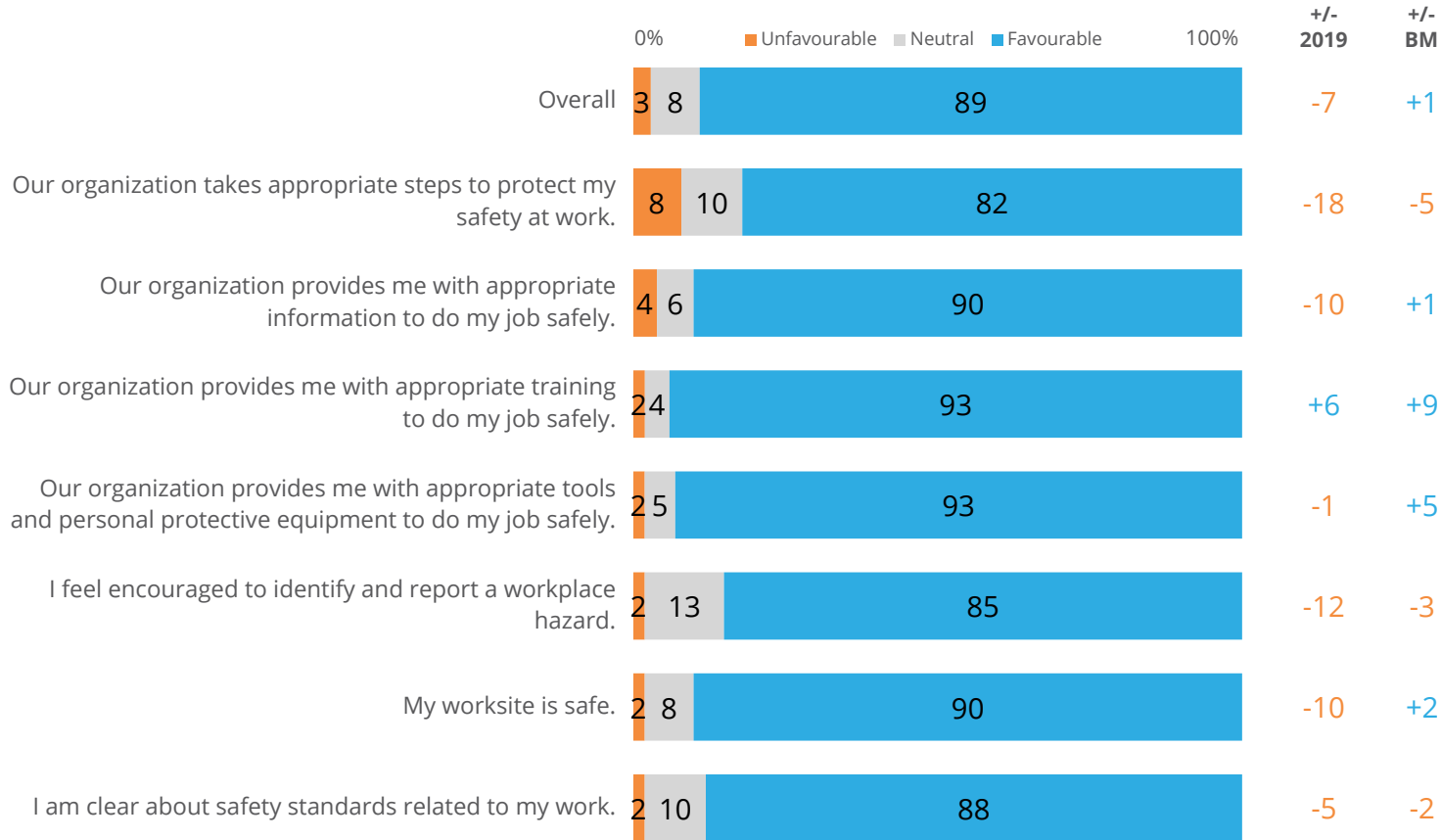
Senior Leadership



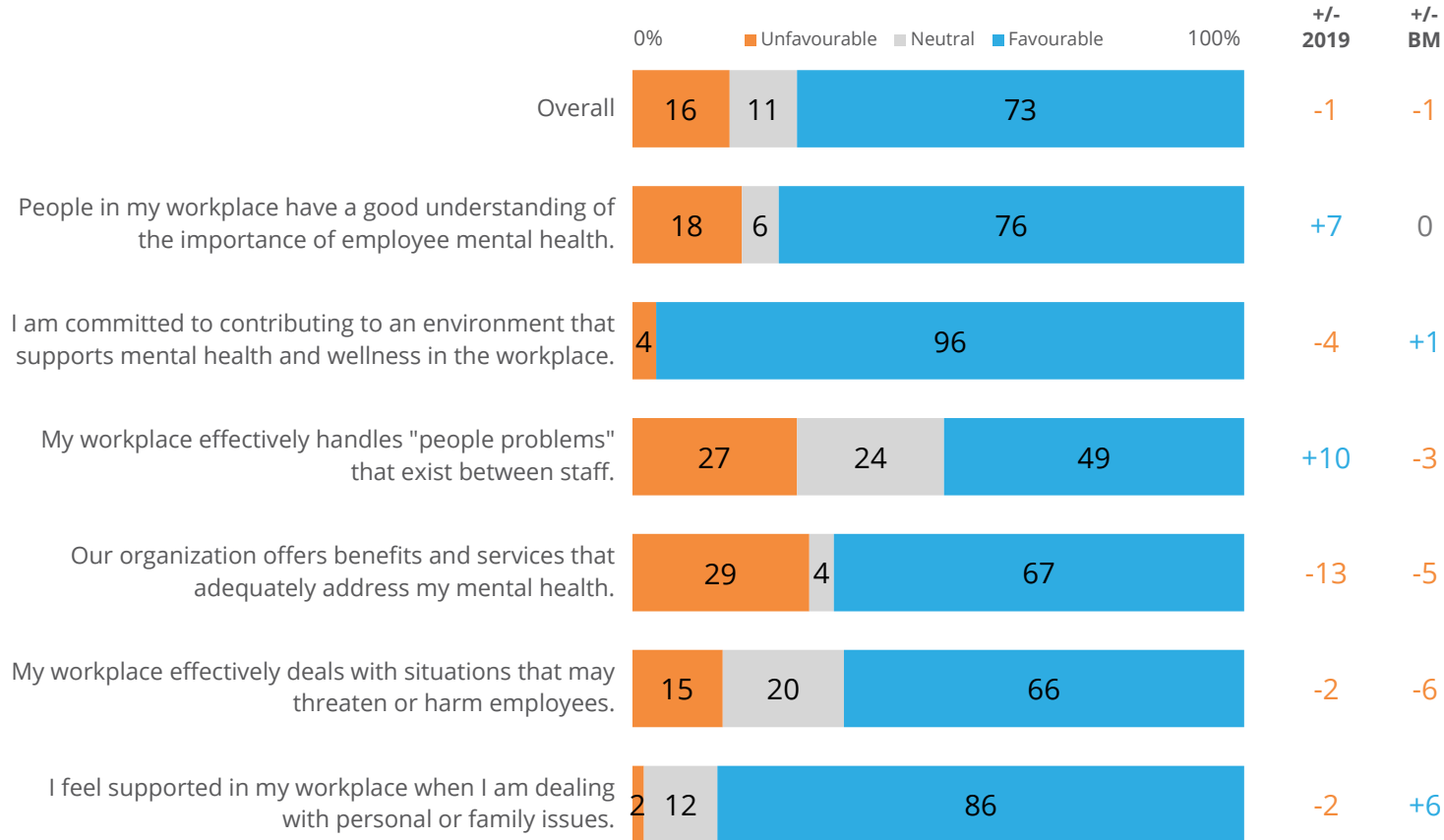
Information & Communication



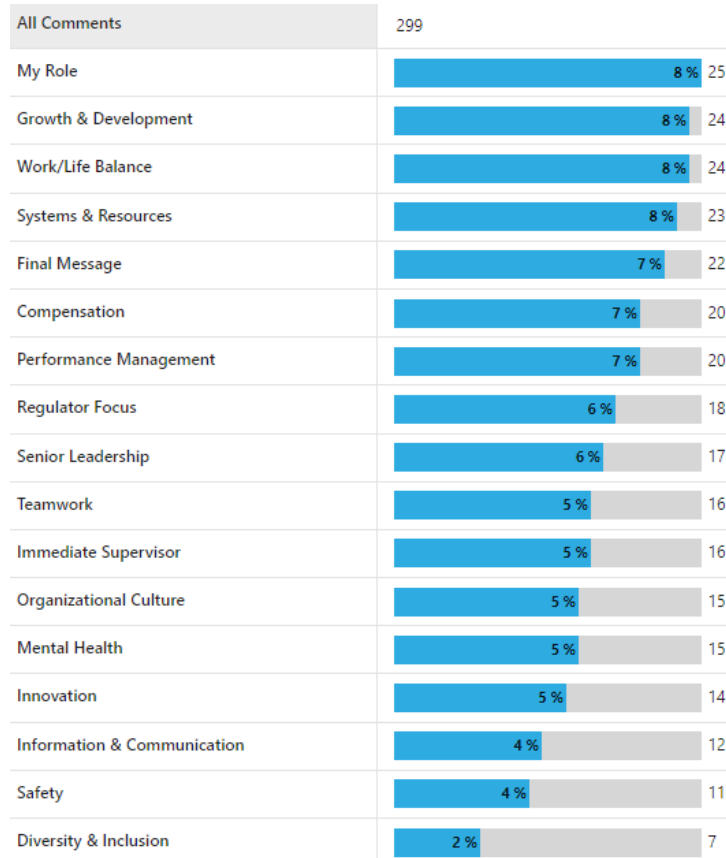
Safety



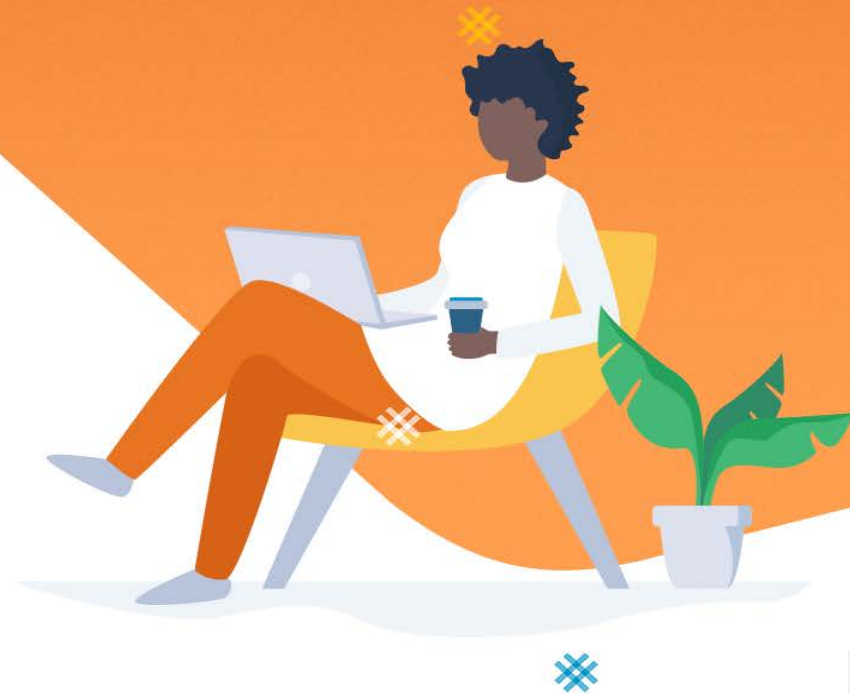
Mental Health



Comments per Dimension



Questions?



www.TalentMap.com



Thank you!

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Rapport de rendement intermédiaire au conseil – TR1		2.3
Objet :	Fournir un rapport intermédiaire sur les progrès réalisés dans l'exécution du Plan stratégique 2022-2024	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilité du conseil : Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs Responsabilité du conseil : Fournir une orientation stratégique continue et appropriée.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

- Le Plan stratégique 2022-2024, ses objectifs et ses résultats découlent d'une vaste consultation menée auprès des organismes de réglementation; ils ont été approuvés par les membres en mai 2021.
- Le nouveau modèle de rapport stratégique a été soumis au Comité sur la gouvernance et approuvé par celui-ci en mars 2021.
- Les mesures de rendement ont été approuvées par le conseil lors de son atelier stratégique de juin 2021.
- Ce rapport de rendement intermédiaire couvre le premier trimestre de 2023 (c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 mars 2023).
- Le rapport met l'accent sur la réalisation des objectifs établis dans le Plan stratégique 2022-2024.
- Les résultats ciblés dans le Plan stratégique 2022-2024 sont à plus long terme et ne peuvent être mesurés à cette étape.

Rapport de situation

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

Prochaines étapes

- Le conseil recevra une mise à jour trimestrielle avec la mise à jour du TR2 qui lui sera fournie en octobre 2023.




Annexe

- **Annexe 1** : Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR1 de 2023

Rapport de rendement stratégique intermédiaire : TR1 de 2023

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

Légende


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


Sources d'information

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


Section	Source
Activités planifiées (établies en juin 2021)	Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2021
Rapports trimestriels 2023	Comptes rendus du personnel dans le cadre des rapports trimestriels internes
Notre action	Plan stratégique 2022-2024
Les indices du succès	Présentation donnée lors de l'atelier stratégique du conseil de juin 2021
Comment mesurerons-nous le succès en 2024?*	


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


PS1. Examiner et valider le but et la portée de l'agrément												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Effectuer une analyse comparative du système d'agrément												
2. Rendre compte de l'état de la formation en génie												
3. Chercher à définir une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice												
4. Réexaminer le but de l'agrément												
5. Tracer la voie à suivre												
Rapports trimestriels 2023	TR1											
1. Élaborer un rapport d'analyse comparative du système d'agrément	<ul style="list-style-type: none"> Terminé en 2022 											
2. Élaborer un rapport de recherche sur l'état de la formation en génie	<ul style="list-style-type: none"> Terminé en 2022 											
3. Élaborer une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Les simulations ont débuté le 30 mars 2023 et se termineront à la mi-mai. La recherche se poursuivra après les simulations, et les plans pour les consultations auprès des organismes de réglementation commenceront aux deuxième et troisième trimestres et seront exécutés au quatrième trimestre. 											
4. Élaborer un énoncé fondamental sur le but de l'agrément	<ul style="list-style-type: none"> Les simulations ont débuté le 30 mars 2023 et se termineront à la mi-mai. La recherche se poursuivra après les simulations, et les plans pour les consultations auprès des organismes de réglementation commenceront aux deuxième et troisième trimestres et seront exécutés au quatrième trimestre. 											
5. Tracer la voie à suivre	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié. 											
Résumé de la priorité stratégique												
Notre action	Nous procéderons à un examen approfondi du processus d'agrément et nous nous pencherons sur les pratiques exemplaires en matière de formation des ingénieurs, et nous travaillerons collectivement avec les organismes de réglementation et les parties prenantes pour comprendre s'il y a un désir d'adopter une nouvelle exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, ainsi qu'un nouveau but pour l'agrément. Si tel est le cas, nous réviserons le système d'agrément.											
Les indices du succès	<ul style="list-style-type: none"> A. Toutes les parties prenantes connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale. B. Toutes les parties prenantes connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie. C. Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice. D. Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément. E. 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. 											

PS1.2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation											
État : 											
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022			2023				2024			
1. Collaborer avec le personnel des organismes de réglementation pour cerner les obstacles et les possibilités											
2. Préparer un énoncé national de collaboration avec toutes les zones de compétence											
3. Cerner des domaines précis d'harmonisation devant faire l'objet d'une collaboration											
Rapports trimestriels 2023											
TR1											
1. Collaborer avec le personnel des organismes de réglementation pour cerner les obstacles et les possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Terminé en 2022 										
2. Préparer un énoncé national de collaboration avec toutes les zones de compétence	<ul style="list-style-type: none"> Tous les travaux sont en bonne voie. Les consultations individuelles seront achevées d'ici la fin du deuxième trimestre. 										
3. Cerner des domaines précis d'harmonisation devant faire l'objet d'une collaboration	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié. 										
Résumé de la priorité stratégique											
Notre action	Favoriser la collaboration entre toutes les zones de compétence et la cohérence des exigences, des pratiques et des processus à l'échelle nationale est au cœur de notre mandat. Nous allons travailler avec les organismes de réglementation pour comprendre ce qui favorise et ce qui entrave l'harmonisation et faciliter l'adoption d'un accord national établissant les principes d'une harmonisation pancanadienne et les domaines qu'elle visera.										
Les indices du succès	<p>A. Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.</p> <p>B. Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliore les pratiques.</p>										

PS1.3 Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie												
État : >>>>												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Cerner et étudier les nouveaux domaines d'exercice du génie et les domaines se recoupant qui auront une incidence à long terme sur le public												
2. Continuer à travailler avec le gouvernement fédéral pour promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice												
Rapports trimestriels 2023	TR1											
1. Cerner et étudier les nouveaux domaines d'exercice du génie et les domaines se recoupant qui auront une incidence à long terme sur le public	<ul style="list-style-type: none"> La consultation sur l'orientation générale est terminée. L'ébauche de document a été soumise par le consultant. Le document final sera publié le 30 juin 2023. 											
2. Continuer à travailler avec le gouvernement fédéral pour promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieurs Canada a continué de promouvoir le rôle des ingénieurs dans les nouveaux domaines d'exercice au moyen d'énoncés de principe nationaux déjà publiés. 											
Résultats et réussites												
Notre action	<p>Les progrès technologiques évoluent beaucoup plus rapidement que les changements législatifs et les ingénieurs qui travaillent dans de nouveaux domaines d'exercice du génie peuvent ne pas comprendre pleinement ou ne pas prendre totalement en compte les impacts et les obligations professionnelles et éthiques à long terme. Nous fournirons aux organismes de réglementation de l'information sur les répercussions à long terme de l'exercice du génie dans de nouveaux domaines, ainsi qu'un cadre pour l'évaluation des obligations professionnelles et éthiques. De cette façon, les organismes de réglementation pourront renseigner les titulaires de permis sur ces nouveaux domaines d'exercice et réglementer plus efficacement.</p>											
Les indices du succès	<p>A. Les organismes de réglementation reçoivent l'information nécessaire pour adapter leurs processus d'admission, d'application de la loi et d'exercice et faire respecter les normes déontologiques encadrant l'exercice de la profession.</p> <p>B. Le gouvernement fédéral est sensibilisé à l'importance du travail des ingénieurs dans les domaines émergents.</p>											

PS2.1 Accélérer l'initiative 30 en 30												
État : 												
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022				2023				2024			
1. Stratégie nationale de recherche												
2. Faciliter la collaboration et l'échange d'information avec les organismes de réglementation												
3. Conférence nationale annuelle 30 en 30												
4. Rapport sur les mesures nationales et régionales												
5. Mobilisation des employeurs												
6. Ressources nationales												
Rapports trimestriels 2023	TR1											
1. Stratégie nationale de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Un gestionnaire de projet a été retenu. La phase de lancement du projet a été prolongée jusqu'au deuxième trimestre. 											
2. Faciliter la collaboration et l'échange d'information avec les organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Une infolettre sur 30 en 30 et des mises à jour mensuelles sur des projets clés sont envoyées aux organismes de réglementation et au réseau des champions et championnes 30 en 30. 											
3. Conférence nationale annuelle 30 en 30	<ul style="list-style-type: none"> Changement de la date de la conférence pour l'aligner sur celle de l'assemblée annuelle des membres. Établissement d'un partenariat avec Engineers Nova Scotia pour la conférence de 2023. Consultation des champions et championnes de l'initiative 30 en 30 et établissement du programme de la conférence. Finalisation de la logistique de l'événement. 											
4. Rapport sur les mesures nationales et régionales	<ul style="list-style-type: none"> L'analyse des données commencera au troisième trimestre. 											
5. Mobilisation des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration avec les organismes de réglementation afin d'identifier des représentants d'employeurs d'ingénieurs et de commencer à s'assurer de leur participation à notre sommet en personne sur le leadership des employeurs ayant pour thème « Se faire les champions du changement ». Rencontre avec le personnel interne des Affaires réglementaires afin d'examiner la recommandation relative à la stratégie de mobilisation des employeurs à mettre en place par les organismes de réglementation 											
6. Ressources nationales	<ul style="list-style-type: none"> Publication d'une version actualisée du guide Gérer les transitions. La découverte et l'analyse des lacunes dans les ressources ont donné lieu à la création d'un supplément et d'une formation pour combler les lacunes cernées dans le guide du BCCAG sur l'équité des genres en milieu de travail. Trois de nos groupes de travail 30 en 30 se sont réunis pour échanger leurs connaissances et soutenir la séance virtuelle de préparation de la conférence 30 en 30. 											
Résumé de la priorité stratégique												
Notre action	Soutenir les progrès vers la réalisation de l'objectif 30 en 30 et développer la capacité d'Ingénieurs Canada à s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui freinent les progrès.											
Les indices du succès	<p>A. Les organismes de réglementation disposent de l'information et du soutien leur permettant d'accroître l'inclusion et le nombre de diplômés en génie qui s'inscrivent au processus d'obtention du permis d'exercice.</p> <p>B. La représentation des femmes augmente à chaque étape du cheminement, à savoir parmi les groupes suivants : population étudiante dans les établissements d'enseignement supérieur (EES), diplômés, ingénieurs stagiaires, nouveaux ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice et ingénieurs.</p> <p>C. Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif.</p> <p>D. Les leçons tirées de 30 en 30 éclairent les initiatives visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des personnes racisées et des membres de la communauté LGBTQ2+.</p>											

PS2.2 Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice											
État : 											
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022			2023			2024				
1. Campagne de marketing											
2. Outils de communication sur la valeur du permis d'exercice											
3. Programmes de sensibilisation à l'intention des diplômés et des stagiaires en génie											
4. Recherche fondamentale											
Rapports trimestriels 2023	TR1										
1. Campagne marketing	<ul style="list-style-type: none"> Les achats médias ont été approuvés, la production réalisée et le concept créatif également approuvé. À la fin du trimestre, la campagne en était aux dernières étapes de préparation et devait être lancée le 10 avril 2023. 										
2. Outils de communication sur la valeur du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Le contenu du cadre de messages a été accepté par les conseillers des organismes de réglementation et les responsables des communications. Le contenu passe à la mise en page et à la conception, qui seront officiellement livrées au deuxième trimestre. 										
3. Programmes de sensibilisation à l'intention des diplômés et des stagiaires en génie	<ul style="list-style-type: none"> L'élaboration de la stratégie et du programme de sensibilisation est en cours, sur la base des recommandations reçues en 2022. 										
4. Recherche fondamentale	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié. 										
Résumé de la priorité stratégique											
Notre action	Nous comblerons cet écart au moyen d'un message national cohérent qui sensibilisera le public, les diplômés en génie, les ingénieurs stagiaires et les employeurs à la diversité au sein de la profession, à la richesse du génie aussi bien dans les disciplines nouvelles que traditionnelles, et à la valeur du permis d'exercice.										
Les indices du succès	<ul style="list-style-type: none"> A. Les publics visés perçoivent les ingénieurs comme étant dignes de confiance et savent que la profession est réglementée. B. Les diplômés en génie et les ingénieurs stagiaires prennent conscience de la valeur du permis d'exercice. C. Les organismes de réglementation se sont dotés d'un cadre national efficace pour l'élaboration de messages, et d'outils de marketing. 										

PS3.1 Maintenir notre engagement envers l'excellence											
État : 											
Activités planifiées (établies en juin 2021)	2022			2023			2024				
1. Soutenir une culture d'excellence											
2. Cerner et mettre en œuvre des améliorations continues											
3. Confirmer les mesures et la durabilité											
4. Obtenir la certification de niveau Platine d'Excellence Canada											
Rapports trimestriels 2023	TR1										
1. Soutenir une culture d'excellence	<ul style="list-style-type: none"> Des tactiques de communication et d'engagement renouvelées ont été élaborées en consultation avec le personnel et la haute direction, et leur mise en œuvre est prévue pour le deuxième trimestre. 										
2. Cerner et mettre en œuvre des améliorations continues	<ul style="list-style-type: none"> Tout travail lié à la correction des lacunes antérieures a été inclus dans le processus de planification et le cycle de gestion des performances en cours. Aucune nouvelle lacune n'est apparue à la suite de l'auto-évaluation mentionnée ci-dessous. 										
3. Confirmer les mesures et la durabilité	<ul style="list-style-type: none"> Une auto-évaluation opérationnelle a été réalisée en tenant compte des résultats du sondage sur l'engagement des employés de 2022. L'organisation est évaluée par rapport à de la norme d'excellence organisationnelle élaborée par Excellence Canada. 										
4. Obtenir la certification de niveau Platine	<ul style="list-style-type: none"> La soumission est en cours d'élaboration en consultation avec la haute direction. 										
Résumé de la priorité stratégique											
Notre action	Des changements sont encore demandés et nous subissons des pressions pour répondre aux besoins divers et changeants des organismes de réglementation du génie, des établissements d'enseignement supérieur et de la communauté des ingénieurs. Pour nous adapter en permanence, nous devons adopter une approche efficace et durable garantissant que nous sommes un organisme très performant. D'ici 2024, nous obtiendrons la certification de niveau Platine d'Excellence Canada en démontrant que, conformément aux exigences de la norme d'excellence, d'innovation et de mieux-être, notre performance s'améliore constamment, en plus d'être mesurable et soutenue sur une période d'au moins trois ans.										
Les indices du succès	<p>A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs.</p> <p>B. Il y a un engagement accru de la part du personnel, ce dernier reste en poste plus longtemps, travaille au sein d'équipes motivées et jouit d'une meilleure santé.</p> <p>C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance.</p>										

Résumé – Comment mesurerons-nous le succès en 2024?

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
PS1. Examiner et valider le but et la portée de l'agrément	A. Toutes les parties prenantes connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale.	A1. Publication du rapport d'analyse comparative du système d'agrément
	B. Toutes les parties prenantes connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie.	B1. Publication du rapport sur la formation en génie
	C. Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice.	C1. Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion confirmant l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice. C2. Les organismes de réglementation reçoivent l'exigence de formation universitaire et tous les chefs de direction s'engagent à l'appliquer et à la communiquer à tous les groupes pertinents. C3. Le BCAPG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents. C4. Le BCCAG reçoit l'exigence de formation universitaire et s'engage à l'incorporer dans ses documents. C5. Les EES reçoivent l'exigence de formation universitaire pour l'obtention du permis d'exercice.
	D. Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément.	D1. Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte une motion confirmant le but de l'agrément D2. Les organismes de réglementation reçoivent la confirmation du but de l'agrément, et tous les chefs de direction s'engagent à le communiquer à tous les groupes pertinents D3. Le BCAPG publie le but confirmé de l'agrément D4. Les membres du BCCAG reçoivent la confirmation du but de l'agrément D5. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) reçoivent la confirmation du but de l'agrément D6. Les étudiants reçoivent, par l'entremise de la FCEG, la confirmation du but de l'agrément
	E. Ingénieurs Canada, y compris le BCAPG et le BCCAG, ont des directives pour mettre en œuvre des systèmes conformes au but et à l'exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice.	E1. 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.
PS1.2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation	A. Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.	A1. Rapports de consultation qui documentent les points de vue de tous les organismes de réglementation. A2. Production d'un énoncé national de collaboration signé par les organismes de réglementation. A3. Les chefs de direction des organismes de réglementation définissent au moins un domaine d'intervention pour l'harmonisation future.

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
	B. Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliorer les pratiques	B1. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration de programmes, produits, services, informations ou processus B2. Nombre d'organismes de réglementation qui utilisent les programmes, produits, services, informations ou processus promus à l'échelle nationale.
PS1.3 Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie	A. Les organismes de réglementation reçoivent l'information nécessaire pour adapter leurs processus d'admission, d'application de la loi et d'exercice et pour faire respecter les normes déontologiques encadrant l'exercice de la profession	A1. Des documents de recherche sur les nouveaux domaines d'exercice du génie sont publiés et distribués aux organismes de réglementation. A2. Les organismes de réglementation indiquent qu'ils lisent les rapports, qu'ils en tiennent compte dans leur prise de décision ou que ces rapports les ont aidés à remplir leur mandat. A3. Valeur des documents de recherche perçue par les organismes de réglementation.
	B. Le gouvernement fédéral est sensibilisé à l'importance du travail des ingénieurs dans les domaines émergents	B1. Un nouvel énoncé de principe national sur les disciplines émergentes est élaboré, si cela est approprié. B2. Nombre de contacts (consultations par écrit et rencontres en personne) avec des parlementaires ou des hauts fonctionnaires fédéraux sur des questions relatives aux nouveaux domaines d'exercice du génie
PS2.1 Accélérer l'initiative 30 en 30	A. Les organismes de réglementation disposent de l'information et du soutien leur permettant d'accroître l'inclusion et le nombre de diplômés en génie qui s'inscrivent au processus d'obtention du permis d'exercice	A1. Élaboration et application d'une stratégie nationale de recherche sur les données démographiques en matière de diversité, et recherche qualitative sur l'équité, la diversité et l'inclusion A2. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie; qui participent à l'élaboration seulement; qui n'y participent pas. A3. Publication de rapports de recherche dans le site Web d'Ingénieurs Canada A4. Nombre de partenaires participant à l'élaboration de rapports de recherche (élaboration et participation; participation seulement; aucune participation). A5. Facilitation de la collaboration et de l'échange d'information entre les organismes de réglementation (p. ex. : coordination continue des groupes de travail 30 en 30; communications répondant aux besoins des organismes de réglementation) A6. Tenue de trois ou quatre rencontres annuelles avec les organismes de réglementation
	B. La représentation des femmes augmente à chaque étape du cheminement, à savoir parmi les groupes suivants : population étudiante dans les établissements d'enseignement supérieur (EES), diplômés, ingénieurs stagiaires, nouveaux titulaires d'un permis d'exercice et ingénieurs	B1. Rapports sur les mesures nationales et régionales : • 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. B2. Publication annuelle du Rapport national d'enquête sur les effectifs B3. Collecte annuelle de mesures relatives aux fiches de pointage des organismes de réglementation

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
		<p>B4. Présentation du rapport sommaire annuel sur les fiches de pointage au conseil et au Groupe des chefs de direction</p> <p>B5. Participation de trois ou quatre organismes de réglementation à l'élaboration et à l'utilisation de la cible</p>
	<p>C. Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif.</p>	<p>C1. Parachever la mise en œuvre des recommandations du rapport d'ACG+* sur la mobilisation des employeurs.</p> <p>C2. Création d'une stratégie nationale de mobilisation des employeurs à laquelle adhèrent les organismes de réglementation, et qui table sur le réseau existant de champions et championnes 30 en 30.</p> <p>C3. Tous les organismes de réglementation contribuent à la stratégie nationale.</p> <p>C4. Reconnaissance de l'excellence des employeurs dans le cadre de l'initiative 30 en 30</p>
	<p>D. Les leçons tirées de 30 en 30 éclairent les initiatives visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des personnes racisées et des membres de la communauté LGBTQ2+</p>	<p>D1. Tenue de la Conférence annuelle 30 en 30 de 2022 à 2024, en invitant les organismes de réglementation, les EES et les employeurs à contribuer à un changement de culture au sein de la profession d'ingénieur lors d'un événement national hautement visible et largement accessible, mettant en valeur des pratiques exemplaires, des recherches importantes et des outils pratiques.</p> <p>D2. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent et participent à la préparation de la conférence.</p> <p>D3. Nombre d'employeurs qui contribuent et participent à la conférence.</p> <p>D4. Création de ressources nationales qui correspondent aux recommandations et aux pratiques exemplaires décrites dans des recherches précédentes. Par exemple, une ressource basée sur le rapport d'ACG+* de 2021, que les organismes de réglementation peuvent utiliser pour améliorer leurs programmes d'aide à l'obtention du permis d'exercice et de sensibilisation des employeurs.</p> <p>D5. Le nombre d'organismes de réglementation participants qui font la promotion des ressources nationales</p> <p>*Définition : L'ACG+ (analyse comparative axée sur le genre) est un processus d'analyse créé par Femmes et Égalité des genres Canada; utilisée partout au pays par le gouvernement fédéral et bien connu dans la plupart des secteurs; tient compte de facteurs identitaires multiples et divers qui se recoupent et ont un impact sur la façon dont différentes personnes comprennent et vivent les initiatives.</p>

Priorité stratégique	Les indices du succès	Comment mesurerons-nous le succès en 2024?
PS2.2 : Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice	A. Les publics visés perçoivent les ingénieurs comme étant dignes de confiance et savent que la profession est réglementée	A1. Recherche sur les perceptions des publics visés avant et après la campagne A2. Nombre d'impressions et d'actions A3. Valeur de la médiatisation méritée* A4. Nombre d'interactions en ligne et sentiments* qui s'en dégagent *Définitions : <ul style="list-style-type: none"> • Médiatisation méritée : couverture relayée gratuitement dans les médias • Valeur de la médiatisation méritée : la valeur estimative de cette couverture médiatique • Analyse des sentiments : analyse de la tonalité des commentaires
	B. Les diplômés en génie et les ingénieurs stagiaires prennent conscience de la valeur du permis d'exercice	B1. Recherche sur les perceptions des diplômés et des stagiaires en génie avant et après la campagne B2. Nombre d'impressions et d'actions B3. Nombre d'interactions en ligne et sentiments qui s'en dégagent
	C. Les organismes de réglementation se sont dotés d'un cadre national efficace pour l'élaboration de messages et d'outils de marketing	C1. Nombre d'organismes de réglementation qui participent à l'élaboration du cadre et des outils, et nature de leur participation. C2. Les organismes de réglementation déterminent où et comment les messages et les outils seront utilisés; suivi visant à confirmer l'utilisation. C3. Réception continue de commentaires sur le projet
PS3. Maintenir notre engagement envers l'excellence	A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs	A1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe
	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	B1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe
	C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance	C1. Obtention de la certification de niveau Platine dans le cadre de l'analyse comparative externe

PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA 218^e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

Le 23 février 2023, de 8 h 30 à 17 h (HE)

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

Administrateurs et administratrices présents :	
K. Baig, Présidente, Québec N. Hill, présidente élue, Ontario D. Chui, président sortant d'Ingénieurs Canada, Ontario A. Anderson, Yukon A. Arenja, Ontario N. Avila, Alberta M. Belletête, Québec (en mode virtuel) E. Barber, Saskatchewan A. Baril, Québec (en mode virtuel) C. Bellini, Ontario G. Connolly, Île-du-Prince-Édouard (en mode virtuel)	C. Cumming, Nouvelle-Écosse A. English, Colombie-Britannique) S. Jha, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut T. Joseph, Alberta D. Nedohin-Macek, Manitoba M. Rose, Nouveau-Brunswick D. Spracklin-Reid, Terre-Neuve-et-Labrador (en mode virtuel) M. Sterling, Ontario J. Van der Put, Alberta M. Wrinch, Colombie-Britannique
Administrateurs absents :	
V. Benz, Alberta	N. Turgeon, Québec
Conseillère présente :	
L. Daborn, présidente, Groupe des chefs de direction	
Subordonnés directs :	
M. A. Hodges, présidente du BCCAG P. Klink, présidente du BCAPG	G. McDonald, chef de la direction L. Go, avocat général et secrétaire général par intérim
Observateurs présents :	
D. Abrahams, membre du personnel, PEO (en mode virtuel) M. Adams, président, Engineers and Geoscientists BC (en mode virtuel) J. Bradshaw, cheffe de la direction, PEGNL F. Collins, vice-président, BCCAG (en mode virtuel) J. Corriveau, membre du personnel, APEGA K. Deluzio, président, DDIC (en mode virtuel) J. Desjarlais, président, APEGS L. Doig, présidente, APEGA M. Fewer, nouveau chef de la direction, PEGNL A. Gaffney, partie prenante, RCANOR K. Hogan, présidente, Engineers Yukon	S. Holmes, directrice générale, APEGS K. King, directrice générale, Engineers Yukon S. Kresta, partie prenante, DDIC (en mode virtuel) J. Landrigan, chef de la direction, Engineers PEI P. Mann, chef de la direction, Engineers Nova Scotia (en mode virtuel) B. O'Keefe, président, PEGNL J. Quaglietta, cheffe de la direction, PEO (en mode virtuel) I. Smallwood, président, EGM (en mode virtuel) G. Vogelsang, président élu, APEGS H. Yang, cheffe de la direction et registraire, Engineers & Geoscientists BC R. Roy, président, AIGNB S. Sternbergh, vice-présidente, Engineers Yukon (en mode virtuel)
Membres du personnel présents :	
J. Bard Miller, de gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil J. Chou, coordonnatrice de la gouvernance R. Gauthier, adjointe de direction (en mode virtuel) R. Melsom, gestionnaire, BCCAG D. Menard, directeur, Finances (en mode virtuel)	S. Price, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires J. Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques J. Taylor, gestionnaire, Affaires publiques et Relations gouvernementales H. Theelen, directrice, Planification stratégique et Excellence organisationnelle (en mode virtuel)

M. Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle (en mode virtuel) R. Lampron, conseillère, Programme d'agrément (en mode virtuel) A. Peverley, coordonnatrice, Compétences professionnelles	M. Warken, gestionnaire, BCAPG N. Proulx, directrice, Ressources humaines
---	--

1. Ouverture de la réunion

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

La présidente d'Ingénieurs Canada, K. Baig, ouvre la réunion à 8 h 33 (HE). Elle accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

Motion 2023-02-1D

Présentée et appuyée

QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente de la séance soit autorisée 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.

K. Baig présente un moment de diversité portant sur les changements climatiques, leurs complexités et leurs effets sur notre société. Les femmes appartenant à des groupes marginalisés, comme les femmes autochtones et les femmes noires, sont touchées de façon disproportionnée. Pour en savoir plus sur les effets générés des changements climatiques, consultez le site de l'[Institut canadien de recherche sur les femmes](#).

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

La liste a été distribuée à l'avance. Toutes les mesures de suivi ont été exécutées.

b) Liste de présence des membres du conseil

La liste, en date du 8 février 2023, a été distribuée à l'avance. Aucune question n'est soulevée.

2. Rapports de la direction

2.1 Rapport de la présidente

K. Baig fait rapport de ses activités depuis la dernière réunion du conseil, qui comprennent ce qui suit :

- Travail avec les membres du personnel sur l'Exception provisoire pour les étudiants qui participent à des échanges internationaux.
- Enregistrement vidéo de messages de salutations à l'intention de deux organismes de réglementation.
- Contribution à la planification de deux conférences :

- Forum sur l'ingénieure et l'ingénieur de demain, dans le cadre du 150^e anniversaire de Polytechnique Montréal
- ACFAS (Association francophone pour le savoir).
- Contribution à un article à paraître dans *The Globe and Mail* au sujet du 150^e anniversaire de Polytechnique Montréal.

Aucune question n'est soulevée.

2.2 Rapport du chef de la direction

G. McDonald, chef de la direction d'Ingénieurs Canada, indique que son courriel hebdomadaire aux parties prenantes contient toutes les mises à jour pertinentes. Il souligne qu'Ingénieurs Canada partage des informations avec les organismes de réglementation lorsqu'elles sont disponibles, mais que ces mises à jour demeureront distinctes des rapports sur les activités d'Ingénieurs Canada.

2.3 Rapport du Groupe des chefs de direction

L. Daborn, conseillère du Groupe des chefs de direction auprès du conseil, présente les diapositives distribuées à l'avance au sujet de la réunion du groupe tenue le 21 février. Elle indique que le groupe a discuté de l'importance et de la charge de travail du visiteur général dans le processus d'agrément et de ses contributions au processus. Aucun changement à ce rôle n'est actuellement proposé par le Groupe des chefs de direction.

2.4 Rapport du Groupe des présidents

L. Doig, présidente, APEGA, présente les diapositives distribuées à l'avance au sujet de la réunion du groupe tenue le 21 février. Les commentaires suivants sont formulés :

- On indique que le mandat préparé pour le Groupe des présidents n'a pas besoin d'être examiné par le Comité sur la gouvernance d'Ingénieurs Canada ni d'être approuvé par le conseil, car il n'y a pas de lien hiérarchique officiel entre le Groupe des présidents et le conseil.
- De même, les mesures suggérées dans les rapports du Groupe des présidents ou du Groupe des chefs de direction ne sont prises qu'à la discrétion du conseil. Le processus par lequel les organismes de réglementation peuvent soumettre des questions au conseil est décrit dans la trousse d'accueil d'Ingénieurs Canada à l'intention des présidents des organismes de réglementation.
- Dans la structure de gouvernance actuelle, les présentations des comités et des groupes de travail à l'intention du Groupe des présidents créent des occasions informelles de partager des informations avec les conseils des organismes de réglementation.

3. Ordre du jour de consentement

3.1 Approbation du procès-verbal

QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 12 décembre 2022 soit approuvé tel que présenté.

3.2 Énoncés de principe nationaux

- a) QUE les nouveaux énoncés de principe nationaux suivants soient approuvés :
 - i. Le rôle des systèmes de ventilation et de la gestion des bâtiments dans la réduction de la transmission des contaminants par voie aérienne
 - ii. Réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche

- b) QUE les versions actualisées des énoncés de principe nationaux suivants soient approuvées :
- i. Changements climatiques et phénomènes météorologiques extrêmes
 - ii. Le rôle des ingénieurs dans la reprise économique à long terme du Canada

3.3 Nomination d'un(e) secrétaire du conseil

QUE le conseil nomme Light Go comme secrétaire du conseil. Cette décision prendra effet immédiatement.

Motion 2023-02-2D

Présentée et appuyée

QUE les motions de l'ordre du jour de consentement, sauf la motion 3.2a(ii), soient approuvées au moyen d'une seule motion.

Adoptée

Le conseil appuie l'approbation du nouvel Énoncé de principe national sur la réglementation fédérale concernant la conception des petits bateaux de pêche. Il est cependant suggéré que l'énoncé fasse l'objet d'une nouvelle mise à jour tenant compte des considérations environnementales et soit soumis de nouveau à l'approbation du conseil à sa réunion de mai 2023.

Motion 2023-02-3D

Présentée et appuyée

Que le nouvel Énoncé de principe national sur la réglementation fédérale concernant la conception des petits bateaux de pêche soit approuvé.

SUIVI : D'ici la réunion du conseil de mai 2023, le personnel consultera les organismes de réglementation sur la mise à jour de l'énoncé de principe national « Réglementation fédérale concernant la conception des petits bateaux de pêche » en vue de tenir compte des considérations environnementales.

4. Affaires/Décisions du conseil

4.1 Rapport annuel de rendement stratégique

G. McDonald présente le Rapport annuel de rendement stratégique qui a été distribué au conseil. En attendant l'approbation du conseil, le rapport sera distribué aux membres à titre d'information lors de l'assemblée annuelle des membres (AAM) de mai. Toutes les priorités stratégiques sont en bonne voie d'être réalisées en 2024, tel qu'indiqué hier durant l'atelier de prospective stratégique.

Aucune question n'est soulevée, ni aucun commentaire.

Motion 2023-02-4D

Présentée et appuyée

QUE le conseil d'Ingénieurs Canada approuve le Rapport annuel de rendement stratégique 2022 pour présentation aux membres à titre d'information à leur assemblée annuelle de mai 2023.

Adoptée

4.2 Révision des politiques du conseil

A. English, présidente du Comité sur la gouvernance, donne un aperçu des révisions proposées par le comité à cinq (5) politiques du conseil, ainsi que sa recommandation d'abroger la politique du conseil 7.13. Le Comité sur la gouvernance a discuté de ces politiques lors de sa réunion du 16 novembre 2022. Les versions des politiques avec suivi des modifications proposées ont été distribuées à l'avance aux membres du conseil.

Les commentaires suivants sont formulés :

- Dans le cadre de l'application récente de la politique 4.3 Code de conduite, on a constaté que des enquêtes ne sont pas justifiées pour toutes les plaintes et qu'elles ne fournissent pas toujours des informations supplémentaires justifiant les coûts et les ressources qu'elles impliquent. Le Comité sur la gouvernance a donc mis à jour la politique 4.3 pour donner au comité d'examen des plaintes le pouvoir discrétionnaire de renoncer à une enquête, s'il y a lieu. On suggère de clarifier cette intention dans le paragraphe 4.3.4 de la politique.
- Pour s'assurer que la politique définit un processus équitable de traitement des plaintes, le conseil demande des éclaircissements sur la capacité d'un plaignant à faire appel de la décision du comité d'examen. Le personnel confirme que, bien que la politique existante ne fasse pas explicitement référence aux appels, elle permet à un plaignant de soumettre sa plainte à l'ensemble du conseil pour un examen plus approfondi s'il n'est pas satisfait de la décision du comité d'examen.
- Le conseil convient d'approuver la politique telle qu'elle est présentée, à condition que le Comité sur la gouvernance clarifie l'intention du paragraphe 4.3.4. Processus de traitement des plaintes et propose au conseil d'autres révisions, s'il y a lieu.

Motion 2023-02-5D

Présentée et appuyée

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

- | | |
|---|--|
| <i>i. 1.4 Plan stratégique</i> | <i>vii. 5.4 Communication et soutien au conseil</i> |
| <i>ii. 1.5 À propos du manuel</i> | <i>viii.5.5 Protection des biens</i> |
| <i>iii. 4.7 Surveillance du chef de la direction</i> | <i>ix. 6.2 Évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail</i> |
| <i>iv. 4.11 Délégation conseil-direction</i> | <i>x. 7.11 Consultation</i> |
| <i>v. 4.13 Évaluation des administrateurs</i> | <i>xi. 6.12 Mandat du Comité RH</i> |
| <i>vi. 5 Devoirs et contraintes du chef de la direction</i> | <i>xii. 7.13 Vaccination pour les réunions en personne</i> |

b) Et abroge la Politique du conseil 7.13, Vaccination pour les réunions en personne.

Adoptée par la majorité requise des deux tiers

SUIVI : Lors de sa réunion de mars, le Comité sur la gouvernance clarifiera l'intention du paragraphe 4.3.4 Processus de traitement des plaintes et soumettra au conseil, lors de sa réunion de mai 2023, toute autre modification de la politique du conseil 4.3 Code de conduite.

4.3 Objectifs du chef de la direction pour 2023

M. Wrinch, président du Comité RH, présente les objectifs du chef de la direction dont le comité a discuté à sa réunion du 24 novembre 2022 et qui ont été distribués à l'avance au conseil. Les commentaires suivants sont formulés :

- Le personnel fournit des détails supplémentaires sur un nouvel outil de gestion des répertoires de mobilité internationale et sur la valeur de la mise en œuvre de « ChatterHigh » pour soutenir la sensibilisation aux sciences dans les écoles secondaires à l'échelle nationale.
- On indique que la gestion du personnel d'Ingénieurs Canada par le chef de la direction est incluse dans la rubrique « Stabilité organisationnelle, Suivi des résultats du sondage triennal sur l'engagement des employés ». Les résultats du sondage de 2022 sur l'engagement des employés seront présentés au conseil lors de sa réunion de mai 2023.
- On indique que lors de l'évaluation du rendement du chef de la direction en 2022, le Comité RH a appliqué aux objectifs une échelle de notation en quatre points. Une discussion plus approfondie sur la mesure du succès se tiendra lors de la séance à huis clos sur les recommandations du Comité RH concernant l'évaluation du chef de la direction (incitatif à court terme).

Motion 2023-02-6D

Présentée et appuyée

QUE le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour 2023, sur recommandation du Comité RH.

Adoptée

4.4 Évaluation du conseil et des administrateurs et administratrices

M. Wrinch présente le contenu proposé du sondage d'évaluation pour 2023, qui a été préparé avec l'aide des consultants en gouvernance tng, examiné par le Comité RH lors de sa réunion du 24 novembre et distribué au préalable au conseil.

Les administrateurs et administratrices sont satisfaits du sondage proposé et demandent des résultats comparatifs par rapport à d'autres organisations semblables.

Le conseil demande deux révisions :

- L'ajout, dans le préambule du sondage, d'une déclaration indiquant qui aura accès aux données recueillies et la période de conservation de ces données.
- La révision de la question 27, « Le conseil fait de son mieux pour promouvoir l'inclusion, la diversité et l'équité au sein de l'organisme et du conseil », pour l'aligner sur la formulation des autres questions en supprimant la référence aux efforts du conseil (« le conseil fait de son mieux »).

Motion 2023-02-7D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur recommandation du Comité RH, approuve le contenu des sondages d'autoévaluation du conseil et d'évaluation des administrateurs et administratrices tel que modifié.

Adoptée

SUIVI : Le personnel collaborera avec tng pour actualiser les sondages d'autoévaluation du conseil et d'évaluation des administrateurs et administratrices en incluant dans le préambule de l'information sur le traitement confidentiel des données recueillies et leur période de rétention.

SUIVI : Le personnel indiquera à tng de supprimer les références aux « efforts du conseil » dans la question 27 dans les sondages qui ont été distribués à l'avance.

4.5 Approbation de la politique intitulée « Exception provisoire pour les étudiants qui participent à des échanges internationaux »

P. Klink, présidente du BCAPG, demande l'approbation de l'Exception provisoire pour les étudiants qui participent à des échanges internationaux, qui élimine les obstacles liés à l'agrément. Le conseil a discuté de cette politique lors de sa réunion de décembre 2022. Une note de breffage, la politique proposée et la correspondance connexe de la part de K. Baig, du Groupe des chefs de direction et de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) ont été distribués à l'avance.

Les commentaires suivants sont formulés :

- On confirme que des travaux préliminaires ont été effectués pour définir des paramètres. Une fois la politique approuvée, d'autres travaux seront entrepris pour établir des paramètres simples, à commencer par le nombre d'étudiants participant à des échanges internationaux, et l'augmentation ou la diminution de ce nombre. Actuellement, les informations recueillies auprès des établissements sur les échanges internationaux sont incomplètes. En outre, le BCAPG voudrait voir comment les établissements d'attache suivent les processus et les procédures décrits dans le paragraphe 7.1 de la politique pour maintenir le contact avec les étudiants qui participent à des échanges et s'assurer qu'ils satisfont aux normes de réussite de leur programme.
- On indique que les échanges internationaux peuvent contribuer aux qualités requises des diplômés.
- Les administrateurs estiment que la proposition répond à un problème de longue date et qu'elle est raisonnable, pendant que la Priorité stratégique 1 est en cours de réalisation.
- Les risques et les mesures d'atténuation ont été communiqués au conseil par DDIC et le Groupe des chefs de direction.
- K. Deluzio, président de DDIC, appuie la politique proposée et remercie tous ceux et celles qui ont participé à l'élaboration de la solution provisoire. On indique en outre que les étudiants devraient être informés de la politique, ce qui pourrait accroître le nombre d'échanges internationaux dans les années à venir.

Motion 2023.02-8D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur recommandation du BCAPG, approuve la nouvelle politique intitulée « Exception provisoire pour les étudiants qui participent à des échanges internationaux », qui doit être incluse dans les Normes et procédures d'agrément 2023 du BCAPG à titre d'Annexe 18.

Adoptée

5. Rapports

Les comités du conseil présentent leurs comptes rendus, les présentations à l'appui étant accessibles à l'avance dans le site d'Ingénieurs Canada et dans les trousseaux de la réunion dans OnBoard.

5.1 BCAPG

P. Klink, présidente du BCAPG, fait le point sur les activités du Bureau d'agrément. Les commentaires suivants sont formulés :do

- Les administrateurs qui ont récemment participé à des visites d'agrément félicitent la présidente du BCAPG pour la qualité de la préparation et de la coordination des visites d'agrément.
- En réponse à une question, on indique que le nombre réduit de visites d'agrément prévues en 2023-2024 est attribuable à la COVID-19 et aux changements apportés aux programmes d'études.
- On pose une question sur le processus par lequel le BCAPG sera informé des changements apportés par les organismes de réglementation qui empêcheraient les programmes de satisfaire aux exigences d'agrément du BCAPG. On discute de la décision de Professional Engineers Ontario (PEO) de mettre fin au programme d'ingénieur stagiaire et de la façon dont cette décision est liée aux normes relatives au statut professionnel des membres du corps professoral. On indique que le BCAPG a été informé de la décision de PEO et qu'elle était examinée par le comité exécutif et le Comité des politiques et des procédures du BCAPG. Bien qu'il n'existe pas de processus obligatoire pour que les organismes de réglementation informent Ingénieurs Canada des changements à venir, les organismes de réglementation sont invités à observer les réunions du BCAPG et, ce faisant, sont encouragés à lui faire part des défis et des changements survenant dans leur travail.
- K. Deluzio signale les répercussions potentielles de la décision de PEO sur les enseignants en génie, et par conséquent sur l'agrément, qui devraient être abordées dans le cadre du plan stratégique. P. Klink confirme que la question sera examinée par le Comité des politiques et des procédures et le BCAPG lors de leurs réunions de printemps.
- On suggère de réfléchir au rôle du permis d'exercice dans les programmes agréés de premier cycle.

5.2 BCCAG

M. A. Hodges, présidente du BCCAG, fait le point sur les activités du Bureau des conditions d'admission. La discussion du conseil est centrée sur l'étude de faisabilité visant à cerner d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.

- On souligne que l'étude vise à comprendre collectivement les outils utilisés par les organismes de réglementation dans l'ensemble du pays. À ce jour, l'étude comprend une analyse contextuelle et une comparaison des pratiques canadiennes en matière de réglementation du génie avec celles d'autres professions au Canada et du génie dans d'autres pays.
- À l'heure actuelle, les travaux du BCCAG ne sont pas liés à ceux du Groupe de travail sur la collaboration, bien que des thèmes similaires ressortent des travaux respectifs des deux groupes.

5.3 Comité FAGR

A. Arenja, président du Comité FAGR, présente un compte rendu des activités du Comité. Aucune question n'est soulevée.

5.4 Comité sur la gouvernance

A. English présente un compte rendu des activités du Comité sur la gouvernance. Outre les mises à jour présentées dans les diapositives distribuées au préalable, A. English note que la charge de travail du comité a augmenté et demande qu'un membre supplémentaire fasse partie du comité de 2023-2024. Comme le fait remarquer G. McDonald, il est important d'examiner si l'augmentation de la taille du comité accroîtra la charge de travail du personnel et si la modification de la fréquence de révision des politiques peut réduire le fardeau des bénévoles et du personnel. On confirme que la période de révision de certaines politiques a été prolongée à trois ans.

5.5 Comité des ressources humaines (RH)

M. Wrinch fait le point sur les activités du comité et indique que des éléments supplémentaires seront abordés durant la séance à huis clos. Aucune question n'est soulevée.

5.6 Groupe de travail sur la collaboration

C. Bellini, président du Groupe de travail sur la collaboration, fait le point sur ses travaux. Les commentaires suivants sont formulés :

- La collaboration et l'harmonisation nationales apportent de la valeur à Ingénieurs Canada et aux organismes de réglementation.
- Les administrateurs et administratrices sont encouragés à participer aux consultations qui se tiennent dans leur province ou territoire. Des administrateurs et administratrices représentant le groupe de travail seront également présents.
- En réponse à une question, on suggère que les participants se préparent aux consultations en examinant l'énoncé de position élaboré par le groupe de travail et présenté au conseil lors de sa réunion de décembre 2022.
- Les consultations auprès des organismes de réglementation se poursuivront jusqu'en juin 2023. Un atelier réunissant tous les organismes de réglementation aura lieu lors des réunions d'octobre du conseil, à partir duquel le groupe de travail préparera une déclaration, s'il y a lieu. La déclaration sera présentée au conseil en février 2024. Dans un scénario idéal, le cadre de travail pour l'harmonisation et la collaboration sera présenté au Groupe des chefs de direction lors de sa réunion de juillet 2024.

5.7 Champion 30 en 30 du conseil

T. Joseph, champion 30 en 30 du conseil, fait le point sur la Priorité stratégique 2.1, Accélérer l'initiative 30 en 30. La contribution du personnel à la gestion et à l'animation des groupes de travail est soulignée dans la mise à jour.

Au cours de la discussion, le conseil souligne l'importance d'encourager les employeurs de stagiaires coopératifs qui collaborent avec les établissements d'enseignement supérieur (EES), les grandes firmes de génie-conseil, et les entreprises provinciales de services publics à devenir des champions et des partenaires de l'initiative 30 en 30. Ces employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail qui soient accueillants et offrent un travail intéressant aux personnes qui s'identifient comme des femmes. Le personnel confirme que deux tiers des EES sont devenus des champions de l'initiative 30 en 30 et y participent de diverses façons, notamment en faisant connaître

les aspects à améliorer. De même, des efforts ont été déployés pour inciter les employeurs potentiels à participer aux activités de l'initiative, notamment à la prochaine conférence qui se tiendra en mai.

6. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 5 avril 2023 (virtuelle)
- 26 mai 2023 (Halifax, Nouvelle-Écosse)
- 19 juin 2023 (Ontario)
- 5 octobre 2023 (Ottawa, Ontario)
- 4 décembre 2023 (virtuelle)
- 1^{er} mars 2024 (Ottawa, Ontario)

Le calendrier des prochaines réunions des comités et des groupes de travail est présenté ci-dessous :

- Comité FAGR : 1^{er} mars 2023 (virtuelle)
- Comité sur la gouvernance : 8 mars 2023 (virtuelle)
- Comité FAGR : 10 mars 2023 (virtuelle)
- Groupe de travail sur la collaboration : 15 mars 2023 (virtuelle)
- Comité RH : 30 mars 2023 (virtuelle)
- Comité FAGR : 11 mai 2023 (virtuelle)
- Groupe de travail sur la planification stratégique : 16 mai 2023 (virtuelle)

7. Séances à huis clos

7.1 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction

Motion 2023-02-9D

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

7.2 Administrateurs et administratrices seulement

Motion 2023-02-10D

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 administrateurs et administratrices du conseil et les membres du Comité RH.

Adoptée

8. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 14 h 30 (HE).

Procès-verbal rédigé par J. Bard Miller au nom de :

Kathy Baig, MBA, FIC, ing., DHC, présidente Light Go, avocat général et secrétaire général par intérim

PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA 218^e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

5 avril 2023 | 11 h – 13 h (HE)

Réunion virtuelle : via Zoom

Administrateurs et administratrices présents :	
K. Baig, présidente, Québec N. Hill, présidente élue, Ontario D. Chui, président sortant, Ontario A. Anderson, Yukon A. Arenja, Ontario N. Avila, Alberta M. Belletête, Québec E. Barber, Saskatchewan C. Bellini, Ontario V. Benz, Alberta G. Connolly, Île-du-Prince-Édouard	C. Cumming, Nouvelle-Écosse A. English, Colombie-Britannique S. Jha, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut T. Joseph, Alberta D. Nedohin-Macek, Manitoba M. Rose, Nouveau-Brunswick D. Spracklin-Reid, Terre-Neuve-et-Labrador M. Sterling, Ontario N. Turgeon, Québec J. Van der Put, Alberta M. Wrinch, Colombie-Britannique
Administratrice absente :	
A. Baril, Québec	
Conseillère du Groupe des chefs de direction, absente :	
L. Daborn, présidente, Groupe des chefs de direction	
Subordonnés directs :	
M. A. Hodges, présidente du BCCAG P. Klink, présidente du BCAPG	G. McDonald, chef de la direction L. Go, avocat général et secrétaire général
Observateurs :	
D. Abrahams, membre du personnel de PEO F. Collins, vice-président, BCCAG L. Doig, présidente, APEGA J. Landrigan, chef de la direction, Engineers PEI	P. Mann, chef de la direction, Engineers Nova Scotia J. Quaglietta, cheffe de la direction, PEO S. Sternbergh, vice-présidente, Engineers Yukon H. Yang, cheffe de la direction et registraire, Engineers & Geoscientists BC
Membres du personnel présents :	
J. Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil J. Chou, coordonnatrice de la gouvernance L. El-Tawil, traductrice I. Flamand, spécialiste, Compétences professionnelles B. Gibson, gestionnaire, Communications	R. Melsom, gestionnaire, BCCAG D. Menard, directeur, Finances S. Price, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires J. Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques M. Warken, gestionnaire, BCAPG

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

La présidente d'Ingénieurs Canada, K. Baig, ouvre la réunion du conseil à 11 h 3 (HE). Elle accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

Motion 2023-04-1D
Présentée et appuyée

QUE l'ordre du jour de la réunion soit adopté et que la présidente de la séance soit autorisée 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 2022

A. Arjena, président du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR), présente les états financiers qui ont été distribués à l'avance. Les commentaires suivants sont formulés :

- Il est confirmé que l'augmentation des dépenses de services de secrétariat est attribuable à la reprise, après la pandémie, des déplacements pour les réunions en personne du conseil d'Ingénieurs Canada, du BCAPG et du BCCAG.
- On indique que, malgré les pertes, les investissements d'Ingénieurs Canada se sont relativement bien comportés par rapport aux indices des principaux marchés. Lors de sa réunion du 1^{er} mars 2023, le comité FAGR a assisté à une présentation donnée par RBC PH&N Services-conseils en placements, qui soulignait que les principaux marchés avaient reculé de 30 %, alors que les investissements d'Ingénieurs Canada n'avaient baissé que de 8,9 %.
- La direction indique que depuis la fin de 2022, les investissements d'Ingénieurs Canada ont augmenté de 4 % et qu'il n'y a pas de problème pour répondre aux besoins de trésorerie à court terme.
- On confirme que les revenus enregistrés au titre des programmes nationaux comprennent la partie du programme d'affinité de TD qui concerne Professional Engineers Ontario (PEO).

Motion 2023-04-2D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur recommandation du Comité FAGR, approuve les états financiers d'Ingénieurs Canada pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022, tels qu'ils ont été audités par KMPG LLP, et que ces états financiers soient présentés aux membres lors de leur assemblée annuelle de 2023.

3. Produits du BCCAG

3.1 Document d'Ingénieurs Canada sur l'exercice dans le domaine du génie logiciel

M.A. Hodges, présidente du BCCAG, présente le document qui a été distribué à l'avance. Les commentaires suivants sont formulés :

- On confirme que l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) a examiné le document préliminaire et demandé au conseil d'envisager son approbation lors de la présente réunion. Ce document sera utile à l'APEGA dans le cadre de ses activités réglementaires.
- En attendant qu'il soit approuvé, le document fera l'objet d'un examen juridique.
- Plusieurs membres du groupe de travail souhaitaient indiquer dans la note de breffage qu'il aurait pu y avoir davantage de consultations auprès de l'industrie. Il est toutefois précisé que le

document a été examiné conformément à la Politique du conseil 9.2, Produits du Bureau des conditions d'admission.

Motion 2023-04-3D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve la révision du Document d'Ingénieurs Canada sur l'exercice dans le domaine du génie logiciel (pour diffusion publique).

4. Compte rendu du chef de la direction

4.1 Mise à jour sur le programme d'affinité de TD

G. McDonald, chef de la direction d'Ingénieurs Canada, informe le conseil que PEO a accepté d'adhérer au programme d'assurance habitation et automobile de TD. Cette entente donnera aux inscrits de PEO un accès direct à des tarifs d'assurance préférentiels par le biais de leur portail de membre, en échange de fonds de commandite. Depuis 2018, la partie du programme d'affinité revenant à PEO, qui s'élevait à environ 2 millions \$, a été versée dans les réserves non affectées d'Ingénieurs Canada. L'adhésion de PEO n'aura pas d'incidence sur budget d'exploitation d'Ingénieurs Canada pour 2023, mais aura un impact sur les réserves. G. McDonald fournira des mises à jour régulières au conseil.

Les commentaires suivants sont formulés :

- On confirme qu'en 2022, Ingénieurs Canada a reçu la totalité des fonds revenant à PEO, qui ont été comptabilisés dans les états financiers. En 2023, 75 % des fonds du programme d'affinité iront à PEO et à TD.
- Le comité FAGR a discuté de cette éventualité lors de ses réunions, et avec le conseil lors de l'examen de la cotisation par inscrit pour 2025.
- Compte tenu de l'impact sur les réserves, il pourrait être nécessaire de réduire la portée des projets stratégiques futurs.
- On indique que, sans les fonds de PEO en 2022, Ingénieurs Canada aurait été encore plus déficitaire.

4.2 Présentation de la nouvelle vidéo de marketing

G. McDonald présente une nouvelle vidéo publicitaire qui sera diffusée publiquement au cours de la semaine du 10 avril 2023. Cette vidéo a été produite dans le cadre de la campagne nationale de marketing, Construire l'avenir, en lien avec la Priorité stratégique 2.2 : Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice. Cette campagne est l'aboutissement de plus de 14 mois d'efforts de la part d'Ingénieurs Canada et des organismes de réglementation. Les commentaires suivants sont formulés :

- On indique qu'une proportion de 40 % de la campagne sera télévisée et que le reste sera diffusé sur des applications numériques, telles que YouTube. La publicité extérieure a été envisagée, mais la télévision a finalement été choisie en raison de sa plus grande visibilité.
- On confirme que la firme de marketing surveillera la campagne et fournira à Ingénieurs Canada des mises à jour régulières sur son succès.

5. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 26 mai 2023 (Halifax, NS)
- 19 juin 2023 (Ontario)
- 5 octobre 2023 (Ottawa, ON)
- 4 décembre 2023 (virtuelle)
- 1^{er} mars 2024 (Ottawa, ON)
- 3 avril 2024 (virtuelle)

Le calendrier des prochaines réunions des comités et groupes de travail d'Ingénieurs Canada est le suivant :

- Comité FAGR : 11 mai 2023 (virtuelle)
- Groupe de travail sur le plan stratégique : 16 mai 2023 (virtuelle)
- Comité RH (2023-2024) : 27 mai 2023 (Halifax, NS)
- Tous les comités et groupes de travail (2023-2024) : 19 juin 2023 (Ontario)
- Comité RH (2023-2024) : 27 mai 2023 (Halifax, NS)
- Tous les comités et groupes de travail (2023-2024) : 19 juin 2023 (Ontario)

6. Séances à huis clos

6.1 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction

Motion 2023-04-4D

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

6.2 Administrateurs et administratrices seulement

Motion 2023-04-5D

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 membres du conseil et les membres du Comité RH.

Adoptée

7. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 11 h 58 (HE).

Procès-verbal rédigé par J. Bard Miller pour :

Kathy Baig, MBA, FIC, ing., DHC, présidente Light Go, avocat général et secrétaire général

Atelier de juin du conseil – Plan d'action découlant de la discussion en table ronde du 21 juin
 État du document mis à jour le 14 avril 2023

Priorité (ce qui a été dit lors de l'atelier)	Action (date et responsable)	Notes supplémentaires	État
<p>Processus d'évaluation informelle du conseil / rétroaction sur la réunion</p> <ul style="list-style-type: none"> Le conseil devrait prendre le temps, durant la dernière séance à huis clos de la réunion du 29 septembre, de procéder à une évaluation en table ronde de la réunion, de la présidence de la séance et du conseil. Les administrateurs et administratrices devraient « avoir la peau dure » et voir comment les choses se passent. Chaque personne devrait avoir droit à 90 secondes pour se prononcer sur les aspects positifs et négatifs de la réunion. 	<p><u>29 septembre 2022</u> – La présidente du conseil facilitera l'évaluation en table ronde durant la séance à huis clos du conseil.</p>	<p>L'évaluation des réunions a toujours fait partie de l'ordre du jour du conseil, au moment de la dernière séance à huis clos. Pour l'ordre du jour de la réunion de septembre du conseil, le personnel a inclus le terme « discussion en table ronde » pour rappeler ce fait aux membres du conseil.</p>	<p>Terminé – Inclusion dans les futurs ordres du jour à considérer.</p>
<p>Observateurs aux réunions</p> <ul style="list-style-type: none"> Compiler un historique des raisons pour lesquelles les chefs de direction et les président.e.s assistent aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada. Dresser la liste des avantages et des inconvénients de cette pratique. Dresser la liste des options non binaires à soumettre à la considération du conseil (p. ex. : que les observateurs n'assistent qu'à une partie de chaque réunion du conseil). Examiner et intégrer les commentaires du Groupe des chefs de direction. 	<p><u>16 novembre 2022</u> - Le Comité sur la gouvernance examinera la question de la présence d'observateurs aux réunions du conseil.</p> <p><u>23 février 2023</u> – Les constatations/recommandations du Comité sur la gouvernance seront soumises à la considération/approbation du conseil.</p>	<p>Cet élément a été ajouté au plan de travail 2022-2023 du Comité sur la gouvernance.</p>	<p>Terminé – Discussions du Comité sur la gouvernance les 14 janvier et 8 mars 2023. Discussions du conseil les 23 février et 26 mai 2023.</p>
<p>Les administrateurs et administratrices devraient être placés dans des comités au cours de leur première année au conseil.</p>	<p><u>27 mai 2023</u> – Le Comité RH s'assurera que tous les membres du conseil nouveaux et en poste sont</p>	<p>Pour les deux prochaines années, il est garanti que tous les administrateurs et administratrices feront partie</p>	<p>En cours – Le personnel a suivi cette orientation dans les propositions de nominations à des comités qui</p>

Priorité (ce qui a été dit lors de l'atelier)	Action (date et responsable)	Notes supplémentaires	État
	placés dans un comité ou un groupe de travail.	<p>d'au moins un comité ou groupe de travail, compte tenu de l'addition du GTPS et du GTC.</p> <p>Nota – Il n'existe aucune politique du conseil prévoyant que les administrateurs et administratrices doivent faire partie d'un comité; cependant, la position du conseil sur cette question a varié au cours des dernières années. Le Comité RH et le Comité sur la gouvernance de 2019-2020 ont étudié cette question et choisi de considérer la participation de chaque candidat et candidate au cas par cas (source : Minutes of HR Committee's March 31, 2020 meeting / GC's recommendations (document interne)).</p>	seront considérées par le Comité RH le 27 mai 2023.
<p>Formation souhaitée pour les président.e.s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un parlementaire pour aider les président.e.s à appliquer les règles de conduite des réunions. • Formation/encadrement pour faciliter la tenue de conversations difficiles et/ou fournir des commentaires constructifs 	<u>Printemps 2023</u> – Cette formation peut être sélectionnée par le personnel , en fonction des intérêts des présidents.	Le Comité RH a approuvé un budget de 8 000 \$ pour la « formation générale sur la facilitation à l'intention des nouveaux présidents » en 2023.	En cours – Une formation générale sera incluse dans la formation offerte à tous les membres du conseil en mai. Le personnel explorera des formations virtuelles supplémentaires après la sélection des présidents de comités pour 2023-2024.
<p>Sondages d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • En ce qui concerne les sondages d'évaluation par les pairs, il serait utile que les administrateurs et administratrices sachent à l'avance qui 	<u>8 septembre 2022</u> – Le sondage d'évaluation des présidents sera examiné par le Comité RH , qui déterminera aussi si et dans quelle	Objet : Aide de la part d'un consultant externe : cet élément a été ajouté au plan de travail 2022-2023 du Comité RH.	Terminé – Les sondages d'évaluation des présidents ont été examinés et approuvés par le Comité RH et le conseil lors de leurs réunions respectives du 8 septembre et du 12

Priorité (ce qui a été dit lors de l'atelier)	Action (date et responsable)	Notes supplémentaires	État
<p>(parmi leurs pairs) il leur sera demandé d'évaluer cette année-là, afin qu'ils puissent prêter une plus grande attention au rendement de ces personnes et leur fournir une rétroaction plus pertinente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demander aux administrateurs et administratrices d'accompagner leurs commentaires d'un texte narratif – par exemple, en indiquant qui ils sont et depuis combien de temps ils siègent au conseil, quels sont les comités dont ils font partie, etc. • On devrait s'attendre à ce que le taux de participation aux sondages soit de 100 % et les administrateurs et administratrices devraient s'en tenir mutuellement responsables. Répéter aux membres du conseil, lors de l'orientation et avant la publication des sondages, que l'une des conditions requises pour être administrateur ou administratrice est que tous doivent répondre aux sondages d'évaluation annuels. • Examiner la fréquence et le contenu des évaluations du conseil et déterminer s'il est utile de faire appel à un consultant externe pour aider le Comité RH à mener et/ou analyser les évaluations et à en communiquer les résultats. 	<p>mesure un consultant externe pourrait faciliter les évaluations.</p> <p><u>29 septembre 2022</u> – Le président du Comité RH présentera, dans son rapport (diapos) au conseil, le moment et l'objectif des différentes évaluations, l'attente que tous les administrateurs et administratrices répondent aux sondages, et elle identifiera les personnes qui seront évaluées par leurs pairs cette année-là.</p> <p><u>12 décembre 2022</u> – Le sondage d'évaluation des présidents est soumis à l'approbation du conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le président du Comité RH et la présidente d'IC rappelleront aux membres du conseil l'importance de répondre au sondage, et encourageront les répondants à fournir des commentaires plus détaillés dans la section Commentaires. <p><u>24 novembre 2022</u> – L'autoévaluation du conseil et l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs des administrateurs et administratrices sont examinées par le Comité RH.</p>	<p>Objet : Demande de commentaires détaillés : Tous les sondages d'évaluation du conseil comprennent et demandent des commentaires dans des boîtes de texte. Ce point concerne peut-être moins la conception des sondages que le fait que le président du Comité RH et la présidente d'IC encouragent les répondants, avant l'ouverture du sondage, à profiter de l'occasion pour fournir des commentaires complets.</p> <p>Toutes les mesures signalées à gauche se poursuivront sur une base annuelle.</p>	<p>décembre 2022; le sondage est resté ouvert du 14 décembre au 5 janvier. Les résultats ont été communiqués par la présidente élue.</p> <p>Les sondages d'autoévaluation du conseil et d'autoévaluation et d'évaluation par les pairs des administrateurs et administratrices ont été examinés et approuvés par le Comité RH et le conseil lors de leurs réunions respectives du 24 novembre et du 23 février; le sondage est resté ouvert du 27 février au 13 mars. Les résultats de l'autoévaluation du conseil ont été communiqués au Comité RH et au conseil le 30 mars et le 26 mai, respectivement. Les résultats des autoévaluations et des évaluations par les pairs ont été communiqués directement par la présidente élue.</p> <p>Les diapos d'orientation ont été mises à jour pour inclure de l'information sur les évaluations.</p>

Priorité (ce qui a été dit lors de l'atelier)	Action (date et responsable)	Notes supplémentaires	État
	<p>23 février 2023 – L'autoévaluation du conseil et l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs des administrateurs et administratrices sont soumises à l'approbation du conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le président du Comité RH et la présidente d'IC rappelleront aux membres du conseil l'importance de répondre au sondage, et encourageront les répondants à fournir des commentaires plus détaillés dans la section Commentaires. <p><u>30 mars 2023</u> – Le Comité RH ajoutera des diapos à la présentation d'orientation pour les nouveaux membres du conseil, pour les informer du moment et de la nature des évaluations et leur rappeler leur devoir de répondre aux sondages.</p>		
<p>Accroître la durée du mandat des personnes occupant les rôles de président d'Ingénieurs Canada et de présidents du BCAPG et du BCCAG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le président d'IC et les présidents du BCAPG et du BCCAG changent chaque année, ce qui peut rendre leur travail très difficile. • Envisager d'allonger le mandat de ces trois postes à deux ans, afin de s'assurer qu'un président ou une présidente 	<p><u>8 mars 2023</u> – Le Comité sur la gouvernance examinera la question et formulera une recommandation, par le biais de changements de politique, concernant la prolongation des mandats du président d'Ingénieurs Canada et des présidents du BCAPG/BCCAG.</p> <p><u>23 mai 2023</u> – Le conseil recevra l'analyse et la recommandation du</p>	<p>Cet élément a été ajouté au plan de travail 2022-2023 du Comité sur la gouvernance.</p> <p>Objet : Prolongation des mandats des présidents du BCAPG/BCCAG : Jusqu'en septembre 2018, les mandats des présidents du BCAPG et du BCCAG étaient de deux ans. Cette durée a été modifiée par</p>	<p>Terminé – Le Comité sur la gouvernance a discuté de la question lors de sa réunion du 8 mars, et le conseil en discutera le 23 mai 2023.</p>

Priorité (ce qui a été dit lors de l'atelier)	Action (date et responsable)	Notes supplémentaires	État
solide est en place pour diriger le conseil.	Comité sur la gouvernance concernant la prolongation des mandats, ainsi que les changements de politiques proposés.	suite des recommandations finales du Groupe de travail sur les nominations, qui ont été approuvées par le conseil à sa réunion du 26 septembre 2018 , entraînant des modifications des politiques du conseil.	
<p>Préoccupation concernant la formulation de la priorité stratégique en matière d'agrément :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le conseil devrait-il se pencher sur la pertinence de l'agrément étant donné que 50 % des candidats sont formés à l'étranger? Le conseil devrait-il envisager l'agrément différemment? • Les EES sont-ils des partenaires et non des parties prenantes? • Sur le plan structurel, y a-t-il un problème à ce que les personnes qui définissent les politiques en matière d'agrément soient celles qui audient les EES? Les deux fonctions devraient-elles être regroupées dans le même domaine? 	<p><u>En continu</u> - Il a été noté que ce domaine, et les questions soulevées sont envisagés et traités dans le cadre du plan stratégique en vigueur.</p>		<p>En continu –</p> <ul style="list-style-type: none"> • La question de savoir à quoi ressemble l'agrément et qui il sert fait l'objet d'un examen approfondi. L'élaboration d'une exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice permettra à Ingénieurs Canada d'offrir aux organismes de réglementation d'autres façons de soutenir l'obtention du permis d'exercice. • Les EES collaborent au projet, les doyens participant à tous les groupes de travail et au comité directeur, et les universitaires constituent le groupe le plus important lors de nos séances (atelier de prospective et simulations virtuelles). • Cette question de gouvernance ne relève pas de la portée du projet actuel, mais pourrait être prise en compte dans le Plan stratégique 2025-2029.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Rapport sur les consultations

3.3

Objet :	Fournir un compte rendu des consultations menées en 2022
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilité du conseil : Mettre en place un processus favorisant l'engagement des organismes de réglementation au moyen de communications régulières qui facilitent la participation, l'évaluation et la rétroaction
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance (risque du conseil)
Motion(s) à examiner :	<i>QUE le compte rendu des consultations de 2022 soit approuvé</i>
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité simple
Transparence :	Séance ouverte
Préparé par :	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle
Présenté par :	Nancy Hill, administratrice représentant l'Ontario et présidente élue

Définition du problème/de l'enjeu

- Lancé en 2019, le programme de consultation a été élaboré en réponse à la frustration des organismes de réglementation, qui estimaient ne pas savoir ce que faisait Ingénieurs Canada et ne pas avoir suffisamment leur mot à dire sur les programmes, produits et services.
- Ce programme applique une méthode structurée et normalisée pour obtenir une rétroaction :
 - Le personnel effectue un examen pour répartir les consultations au cours de l'année (lorsque cela est possible);
 - Les organismes de réglementation sont informés des consultations à venir à l'automne;
 - Les consultations à venir sont publiées dans le site Web au début de l'année;
 - Toutes les consultations sont publiées dans le site public ou réservé aux membres, selon leur nature;
 - Les commentaires reçus sont publiés dans le site public ou réservé aux membres;
 - Un rapport annuel sur les consultations menées au cours de l'année est soumis au conseil (annexe 1).
- En septembre 2022, Ingénieurs Canada a rencontré le Groupe des chefs de direction afin d'identifier les améliorations potentielles à apporter au programme de consultation. Il a été convenu que le personnel pourrait fournir, dans ses courriels aux chefs de direction, des informations supplémentaires sur les consultations afin de leur permettre de mieux orienter les demandes à l'interne, de réduire les chevauchements inutiles et de décider rapidement s'ils veulent participer ou non. Ce modèle de courriel révisé a été mis en application en mars 2023.
- Depuis septembre 2022, les consultations trimestrielles planifiées sont signalées dans les cahiers de travail du Groupe des chefs de direction afin qu'ils puissent voir plus facilement à quel moment leur rétroaction sera demandée et planifier en conséquence, s'ils choisissent de participer à la consultation.
- Le sondage sur l'engagement des employés réalisé en 2022 a mis en évidence des possibilités de réduire les chevauchements et d'améliorer l'efficacité du programme de consultation.

Action/recommandation proposée

- QUE le compte rendu des consultations de 2022 soit approuvé tel que distribué.

Autres options envisagées

- Aucune autre option n'a été envisagée, car il s'agit d'une exigence prévue dans les Politiques du conseil 5.1 *Relations avec les organismes de réglementation* et 7.11 *Consultation*.

Risques

- Aucun risque n'est associé à ce compte rendu.

Répercussions financières

- Aucun coût supplémentaire n'est associé à ce compte rendu.

Avantages

Les organismes de réglementation du génie :

- Peuvent contribuer à l'élaboration et à l'examen des produits, des services et des initiatives d'Ingénieurs Canada.
- Peuvent voir comment les décisions sont prises dans le cadre de l'élaboration et de l'examen des produits, des services et des initiatives qui ont une incidence sur leur organisation.

Consultations

- Aucune consultation n'a été menée auprès de parties prenantes ou de comités extérieurs.

Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- La mise en œuvre des améliorations se poursuivra dans l'intérêt des organismes de réglementation et du personnel.
- Ingénieurs Canada effectuera un suivi auprès du Groupe des chefs de direction en septembre 2023 afin d'évaluer si les nouvelles améliorations fonctionnent ou si d'autres améliorations devraient être apportées.
- Les administrateurs et administratrices du conseil peuvent demander l'accès à la zone membres en communiquant avec Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle, à melanie.ouellette@ingenieurscanada.ca.

Annexe

- **Annexe 1** : Rapport sur les consultations de 2022

Rapport sur les consultations de 2022

À PROPOS DU PROGRAMME DE CONSULTATION

Tel qu'indiqué dans la Politique du conseil 7.11, Ingénieurs Canada doit consulter les principales parties prenantes lorsqu'il élabore de nouveaux programmes, produits et services ou apporte des modifications importantes aux programmes existants. Toute l'information sur les consultations publiques et à accès restreint est disponible dans le site [Consultations](#) (connexion requise pour accéder à toutes les consultations).

OBJECTIF

Le présent rapport sur les consultations examine les résultats du plan de consultation de 2022 et la réalisation des résultats du programme. Il s'agit du troisième rapport d'étape depuis la première année complète de mise en œuvre. Ce rapport donne également une vue d'ensemble des améliorations continues apportées pour mesurer et atteindre les résultats du programme de consultation mis en évidence ci-dessous.

RÉSULTATS

Ingénieurs Canada avait prévu de mener 25 consultations en 2022. Au total, 22 consultations ont été réalisées (dont 17 étaient planifiées et cinq étaient ponctuelles), ce qui signifie que 84 % des consultations planifiées ont été réalisées. Cette proportion était de 52 % en 2021 et de 88 % en 2020. La réduction subie en 2021 était attribuable à des changements sur le plan des ressources qui ont entraîné le report de certaines consultations à l'année suivante.



Les consultations sont menées par courrier électronique, lors de réunions, et en mode hybride où les deux méthodes de livraison sont utilisées. En règle générale, les consultations par courriel visent les organismes de réglementation individuellement, tandis que les consultations menées lors de réunions peuvent solliciter l'avis du groupe ainsi que celui des différents participants.

En 2022, 90 % des consultations s'adressaient aux organismes de réglementation, sauf deux, soit une consultation sur l'agrément destinée expressément aux doyennes et doyens, ainsi qu'une consultation du BCCAG destinée aux membres du BCAPG sur l'Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG (les organismes de réglementation ont été consultés séparément). En 2020 et 2021, les organismes de réglementation ont été invités à participer à toutes les consultations.

En 2022, 15 des 21 consultations (c'est-à-dire 71 %) étaient des « consultations du conseil », ce qui signifie qu'elles étaient menées par le conseil, le Bureau d'agrément ou le Bureau des conditions d'admission. Les consultations du conseil représentaient 53 % de toutes les consultations tenues par

Ingénieurs Canada en 2021. L'augmentation enregistrée en 2022 découle du nombre de consultations menées à l'appui du Plan stratégique 2022-2024.

RÉSULTATS STRATÉGIQUES

Le programme de consultation vise les résultats stratégiques suivants :

1. Les avis et commentaires des organismes de réglementation éclairent les programmes, produits et services;
2. Les organismes de réglementation participent à l'élaboration et à la modification des programmes, produits et services d'Ingénieurs Canada;
3. Ingénieurs Canada utilise efficacement le temps et les ressources des organismes de réglementation;
4. Il y a davantage de transparence entre Ingénieurs Canada et les organismes de réglementation.

De plus, le chef de la direction vise un résultat opérationnel pour le programme, soit celui de permettre à tous les secteurs d'Ingénieurs Canada de solliciter la participation de parties prenantes désignées, conformément à la Politique du conseil 5.1, Relations avec les organismes de réglementation.

AMÉLIORATION CONTINUE

Ingénieurs Canada s'est engagé à collaborer avec les organismes de réglementation pour faire en sorte que le programme de consultation réponde à leurs attentes et qu'ils aient le sentiment d'exercer une influence significative sur nos produits, services et initiatives. Les améliorations continues suivantes sont en cours d'élaboration ou de mise en œuvre :

1. Rendre les consultations plus efficaces et plus accessibles aux chefs de direction en :
 - a. Incluant les consultations dans la mise à jour hebdomadaire du chef de la direction d'IC;
 - b. Incluant toutes les consultations trimestrielles dans les cahiers de travail du Groupe des chefs de direction;
 - c. Améliorant le courriel envoyé aux organismes de réglementation lors du lancement d'une consultation afin qu'ils puissent orienter les demandes de manière plus efficace et réduire les chevauchements au sein de leur zone de compétence;
 - d. Sollicitant chaque année l'avis du Groupe des chefs de direction sur l'efficacité du programme de consultation.
2. Réaliser une évaluation triennale du programme de consultation et préciser les paramètres de mesure en fonction des enseignements tirés et des données recueillies.
3. Simplifier le travail et réduire les chevauchements afin de rendre l'exécution du programme de consultation plus efficace pour le personnel.

ÉVALUATION ANNUELLE

La section suivante présente l'évaluation des progrès réalisés par rapport aux résultats souhaités énumérés ci-dessus.

1. Les avis et commentaires des organismes de réglementation éclairent les programmes, produits et services

CELA SIGNIFIE QUE : Les avis et commentaires formulés par les organismes de réglementation lors des consultations sont pris en compte dans les versions définitives des programmes, produits et services.

- Les avis et commentaires des organismes de réglementation ont été pris en compte dans des produits révisés et définitifs. Au cours des trois dernières années, tous les commentaires importants reçus ont été compilés, pris en compte et communiqués aux organismes de réglementation, les délais variant en fonction du cycle d'élaboration des documents.
- Les commentaires reçus dans le cadre des consultations de 2022 sont déjà disponibles pour 7 documents (voir la [page Consultations dans la zone membres](#), connexion requise).

2. Les organismes de réglementation participent à l'élaboration et à la modification des programmes, produits et services d'Ingénieurs Canada

CELA SIGNIFIE QUE : Les organismes de réglementation ont la possibilité de fournir une rétroaction.

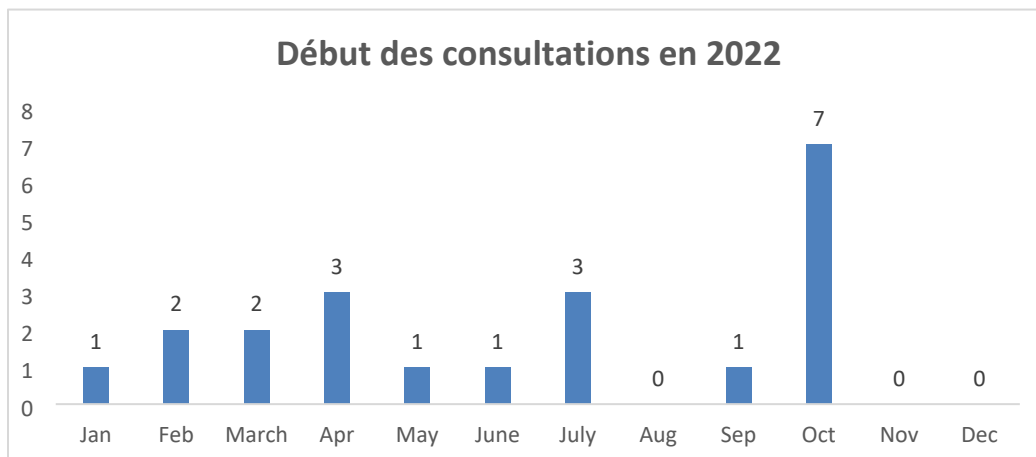
- 90 % des consultations s'adressaient à un groupe relevant des organismes de réglementation (présidents, chefs de direction et/ou groupes de responsables).
- Toutes les consultations des organismes de réglementation ont également été distribuées par courriel.

3. Ingénieurs Canada utilise efficacement le temps et les ressources des organismes de réglementation

CELA SIGNIFIE QUE : Le programme permet aux organismes de réglementation de planifier leurs ressources, est prévisible, et ne les inonde pas de consultations qui se recoupent.

- En 2022, 81 % des consultations étaient planifiées, contre 73 % en 2021 et 88 % en 2020 (moyenne de 81 % de consultations par année). Les variations d'une année sur l'autre sont attribuables aux changements survenant dans les ressources et à l'affinement du processus.
- Les consultations portant sur des documents sont généralement ouvertes pendant au moins six semaines pour permettre aux organismes de réglementation et aux parties prenantes d'y répondre. Le graphique suivant illustre la répartition de la date de début des consultations de 2022 :

Tableau 1 : Mois de début des consultations en 2022



4. Il y a davantage de transparence entre Ingénieurs Canada et les organismes de réglementation

CELA SIGNIFIE QUE : Les organismes de réglementation reçoivent en temps voulu l'information nécessaire pour participer à une consultation et ils ont accès aux résultats de chaque consultation.

- Toutes les consultations destinées aux organismes de réglementation ont été distribuées par courriel, ce qui a permis à ceux-ci d'y participer dans les délais prévus et d'influencer le processus décisionnel d'Ingénieurs Canada.
- Les résultats d'une consultation ne sont publiés que lorsque la révision ou le document final est terminé et/ou approuvé. Il y a parfois de multiples consultations portant sur le même document, ce qui crée un délai important entre le moment où les organismes de réglementation participent à la consultation et celui où ils ont accès aux résultats. Néanmoins, 7 tableaux de commentaires sont déjà disponibles, sur les 21 consultations qui ont eu lieu en 2022.

PROCHAINES ÉTAPES

- Le personnel d'Ingénieurs Canada continuera d'améliorer le programme de consultation dans le cadre de ses efforts d'amélioration continue.

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Liste annuelle des organismes partenaires		3.4
Objet :	Informier le conseil des partenariats d'Ingénieurs Canada avec des organismes externes	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Ce travail contribue à plusieurs priorités stratégiques, impératifs opérationnels et responsabilités du conseil	
Lien avec le profil de risques de l'organisation	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance	
Préparé par :	Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et Engagement Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

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

Rapport de situation

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

Prochaines étapes

- Le chef de la direction examinera périodiquement les partenariats pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux critères de la politique du conseil 7.4, de correspondre à l'objectif, et d'apporter de la valeur en produisant les résultats attendus.
- Une liste actualisée des partenariats sera soumise au conseil, pour information, en mai 2024.

Annexe

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

Document d'appui à la politique du conseil

Liste des partenariats d'Ingénieurs Canada avec des organismes externes

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

Partenariats actuels d'Ingénieurs Canada

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

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

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Association des agences d'agrément du Canada (AAAC)	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 920 \$ (adhésion)	Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé l'agrément.	OF1, PS1.1
Association des firmes de génie-conseil - Canada (AFGC)	Nature de l'engagement : Informelle Coût : 0 \$	Favoriser un changement social et systémique plus large : Champion 30 en 30 et soutien à l'augmentation de la participation des femmes en génie.	OF5, OF8, PS2.1
Black Engineers of Canada	Nature de l'engagement : Officielle Coût : 15 000 \$	Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et compréhension des besoins des ingénieurs noirs. Plus précisément, nous avons fourni un financement ponctuel pour soutenir le développement et le lancement de leur site web et pour engager un consultant afin de soutenir la recherche et le développement de plans stratégiques pour le statut d'organisme de bienfaisance Favoriser un changement social et systémique plus large : Établissement d'une communauté et appui au succès des ingénieurs noirs.	OF6, OF9, PS1.1
Académie canadienne du génie	Nature de l'engagement : Officielle Coût : 20 000 \$	Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et accès à un réseau d'experts en génie pour la participation au programme Future City et au Mois national du génie, de même qu'à l'élaboration des énoncés de principe nationaux.	OF5, OF7, OF8, OF9, PS2.1
Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 1 000 \$	Accroître le succès organisationnel : Accroître l'accès aux entreprises, leaders et professionnels autochtones, et pratiques exemplaires en matière de réconciliation. Favoriser un changement social et systémique plus large : Sensibilisation et appui au succès des ingénieurs autochtones.	OF9

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology (WinSETT)	<p>Nature de l'engagement : Parrainage</p> <p>Coût : \$0</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : A permis d'accroître l'accessibilité du programme de leadership de WinSETT pour les femmes en génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Appui à la PS2.1</p>	OF9, PS2.1
Chambre de commerce du Canada	<p>Nature de l'engagement : Adhésion</p> <p>Coût : 3 500 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé le travail en matière de politiques publiques, de relations gouvernementales, de recherche réglementaire et de reconnaissance des titres de compétences étrangers.</p>	OF5, OF6, OF7
Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCWESTT)	<p>Nature de l'engagement : Parrainage</p> <p>Coût : 1 000 \$</p> <p>Poste de membre hors cadre au conseil d'administration de la CCWESTT pour Ingénieurs Canada</p>	<p>Maximiser les ressources : A permis d'offrir aux femmes en génie une conférence nationale, des occasions de réseautage et du développement professionnel.</p> <p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et accès à un réseau d'organismes soutenant les femmes en génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Appui à la PS2.1.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
Association canadienne de l'éducation en génie (ACEG)	<p>Nature de l'engagement : Parrainage</p> <p>Coût : 20 000 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Accès direct aux doyens associés, enseignants et autres personnels participant au système d'agrément, notamment la participation à des groupes de réseautage pour l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes en ce qui a trait aux qualités requises des diplômés et à l'amélioration continue. Favorise l'échange de connaissances et l'accès à une expertise canadienne en éducation en génie, fournit une occasion annuelle de donner de la formation aux établissements d'enseignement supérieur et aux éventuels bénévoles. Permet les communications en personne grâce à une présence physique dans l'espace canadien de formation en génie. Accès à des groupes d'intérêts spéciaux pertinents liés au plan stratégique d'Ingénieurs Canada et à ses objectifs.</p>	PS1.1, OF1, OF9

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Fondation commémorative du génie canadien (FCGC)	<p>Nature de l'engagement : Soutien du gala annuel des prix. Nota : Il n'y a pas eu de gala en 2020 ni en 2021.</p> <p>Coût : 1 000 \$ (photographe), 6 000 \$-7 000 \$ (dîner de la FCGC)</p>	<p>Maximiser les ressources : Accueil du dîner de gala de la FCGC en marge de la réunion d'automne du conseil.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Appui aux femmes en génie.</p>	OF9, PS2.1
Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG)	<p>Nature de l'engagement : Lettre d'entente et parrainage de quatre réunions clés de la FCEG : Congrès du leadership, Conférence sur la diversité en ingénierie, Conférence sur la durabilité en ingénierie et Compétition canadienne d'ingénierie</p> <p>Coût : 30 000 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Accès et engagement direct auprès des jeunes de 17 à 21 ans, ce qui accroît notre rayonnement et la reconnaissance de la marque, ainsi que la promotion de l'importance du permis d'exercice.</p>	OF8, OF9, PS1.1, PS2.1
Conseil consultatif autochtone canadien (CCAC) auprès de l'AISES	<p>Nature de l'engagement : IC est membre avec droit de vote</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et compréhension des besoins des ingénieurs et des étudiants autochtones.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Établissement d'une communauté et appui au succès des ingénieurs autochtones.</p>	OF9
Institut canadien des urbanistes Association des architectes paysagistes du Canada Institut royal d'architecture du Canada	<p>Nature de l'engagement : Lettre d'entente</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et de réflexions et accès à un réseau de pairs.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Réseau canadien des organismes de réglementation	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 1 200 \$ (adhésion)	Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier la recherche réglementaire visant à fournir aux organismes de réglementation de l'information sur les pratiques nouvelles et optimales.	OF2, OF6
Société canadienne des directeurs d'association	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 1 750 \$ (adhésion)	Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos opérations internes et notre gouvernance.	Responsabilités du conseil, Opérations
Council of Engineering and Scientific Society Executives	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 180 \$US (adhésion)	Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos opérations et notre gouvernance.	Responsabilités du conseil, Opérations
Council on Licensure Enforcement and Regulation	Nature de l'engagement : Adhésion Coût : 525 \$US (adhésion)	Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier la recherche réglementaire visant à fournir aux organismes de réglementation de l'information sur les pratiques nouvelles et optimales.	OF2, OF6
DiscoverE	Nature de l'engagement : Lettre d'entente Coût : 0 \$	Accroître le succès organisationnel : Grâce aux ressources Future City offertes par DiscoverE, nous pouvons rejoindre chaque année plus de 3 500 enseignants et élèves du primaire en déployant un minimum d'efforts et de ressources. La conception du programme est fondée sur des pratiques exemplaires en matière d'intersectionnalité et d'engagement des jeunes. Favoriser un changement social et systémique plus large : Ingénieurs Canada nomme des ingénieures canadiennes devant figurer dans les webinaires de la Série Persist, faisant ainsi la promotion des femmes en génie et de leurs réussites. Partenaire de la promotion du Global Marathon au Canada en tant que développement professionnel gratuit pour les ingénieures.	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Ressources humaines, industrie électrique du Canada	<p>Nature de l'engagement : Participation aux comités directeur et consultatif</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et de réflexions, et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé nos pratiques de diversité et d'inclusion (p. ex. : se tenir au fait de l'information la plus récente et des pratiques d'analyse comparative).</p>	OF9, PS2.1
Engineers of Tomorrow	<p>Nature de l'engagement : Lettre d'entente et de parrainage</p> <p>Coût : 20 000 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Cet organisme se spécialise dans le recrutement, la formation et le placement d'ingénieurs dans des écoles afin de sensibiliser les jeunes aux carrières en génie. En plus de gérer l'exécution du programme Expérience Future City, Engineers of Tomorrow soutient toute l'année les ingénieurs affectés à des classes dans le cadre de son programme Engineers in Residence.</p> <p>Maximiser les ressources : Par le biais de cet organisme, nous recrutons et formons chaque année plus de 200 ingénieurs bénévoles qui sont affectés à des classes partout au Canada, et assurons leur soutien continu dans le cadre du programme Future City. Nous appuyons un projet pilote visant à étendre ce service de soutien aux organismes de réglementation, en collaboration avec EngGeoMB.</p>	OF8
Engendering Success in STEM (ESS)	<p>Nature de l'engagement : Parrainage</p> <p>Coût : 7 500 \$/année pendant 5 ans; 1 800 \$/année (participation à des réunions en personne)</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de recherches et de données.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Soutien de la recherche sur la diversité et l'inclusion, les préjugés implicites et les stéréotypes de genre en ingénierie.</p>	OF8, OF9, PS2.1

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC)	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : ~10 000 \$ (participation à des réunions en personne) et heures en nature</p> <p>Revenus : 40 000 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Accès direct aux doyennes et doyens d'ingénierie du pays. Favorise l'échange de connaissances et constitue un moyen de communication permettant de rejoindre un grand nombre de parties prenantes de l'agrément. Permet les communications en personne grâce à la participation aux réunions semestrielles de DDIC et à la participation de DDIC aux réunions du BCAPG et de ses sous-comités, et à des groupes de travail.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : DDIC est une partie prenante clé dans les consultations sur la modification des normes, politiques et procédures d'agrément du BCAPG. DDIC est une source de rétroaction sur les améliorations de l'agrément.</p> <p>Collaboration en matière de diversité, équité et inclusion, dont l'initiative 30 en 30 et d'accès des Autochtones au génie.</p> <p>Prestation de services à DDIC : Les services fournis par IC comprennent des services de secrétariat, des services bancaires et de gestion de comptes, et la production de rapports personnalisés dans le cadre de l'Enquête annuelle sur les inscriptions et les diplômes décernés. Les services de secrétariat sont confiés à des sources externes de sorte que les revenus de 40 000 \$ sont de type « entrée-sortie ».</p>	<p>PS 1.1, PS2.1, OF1, OF8, OF9</p>
EngiQueers	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : 12 500 \$ (parrainage de la conférence inaugurale)</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Accès et engagement direct auprès des jeunes de 17 à 21 ans, ce qui accroît notre rayonnement et la reconnaissance de la marque, en particulier durant le Mois national du génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Soutien de l'inclusion des étudiants et des professionnels en génie appartenant à la communauté 2SLGBTQ+ .</p>	<p>OF8, OF9, PS2.1</p>

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Guides du Canada	<p>Nature de l'engagement : Lettre d'entente</p> <p>Coût : 5 000 \$ par année, dans le cadre du programme d'écusson d'ingénierie</p>	<p>Maximiser les ressources : A permis d'offrir aux filles des activités d'ingénierie et des occasions d'interagir directement avec des ingénieurs sans avoir à organiser, gérer ou financer ces activités.</p> <p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de connaissances et de réflexions, et accès à un réseau de jeunes filles et d'éducatrices professionnelles en dehors du système scolaire au Canada. Alignement du programme de STIM des Guides du Canada sur l'ingénierie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Occasions d'expérimenter différentes solutions à un problème (accroître la participation des femmes en génie).</p>	OF8, OF9, PS2.1
Géoscientifiques Canada	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Bon nombre de nos organismes de réglementation réglementent également les géoscientifiques et demandent que, le cas échéant, nous incluions les géoscientifiques.</p>	OF8, OF9, PS2.1
Indspire	<p>Nature de l'engagement : Commandite d'une bourse</p> <p>Coût : 5 000 \$/ engagement sur trois ans</p>	<p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Promouvoir l'ingénierie en tant choix de carrière auprès des jeunes Autochtones.</p>	OF9
International Engineering Alliance	<p>Nature de l'engagement : Adhésion</p> <p>Coût : 7 500 \$ (adhésion) ~66 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un réseau de pairs ont éclairé et guidé notre travail en matière de réglementation, en particulier en ce qui concerne la mobilité internationale, pour fournir un moyen de simplifier les processus d'attribution de permis des organismes de réglementation.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Adhérer à des ententes internationales et avoir de l'influence sur celles-ci aux niveaux universitaire et professionnel.</p>	OF1, OF2, OF6, OF7

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES)	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : ~8 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un organisme apparenté ont éclairé et guidé nos affaires réglementaires et notre gouvernance.</p>	OF2, OF3, OF6, OF7
National Society of Professional Engineers (NSPE)	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : ~8 000 \$ (participation à des réunions en personne)</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : L'échange continu de connaissances et l'accès à un organisme apparenté ont éclairé et guidé nos affaires réglementaires.</p>	OF2, OF3, OF6, OF7
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)	<p>Nature de l'engagement : Officielle</p> <p>Coût : 0 \$</p> <p>Revenus : 50 000 \$ (sur 3 ans)</p>	<p>Maximiser les ressources : Obtenu une subvention à l'appui de notre programme Future City pendant trois ans (2021-2023).</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
Ontario Network of Women in Engineering (ONWiE)	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Échange continu de recherches et de données sur les femmes en génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Soutien du programme Go ENG Girl qui fait la promotion du génie auprès des filles.</p>	OF8, OF9, PS2.1
Ontario Society of Professional Engineers (OPSE)	<p>Nature de l'engagement : Officielle (champion de 30 en 30) et informelle (Mois national du génie)</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Partage de ressources en matière de diversité et d'inclusion. Renforcement du réseau de consultation en offrant une perspective sur les questions de représentation au sein de la plus grande zone de compétence du Canada.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Membre actif du réseau de champions et championnes 30 en 30 qui vise à accroître la participation des femmes en génie.</p>	OF5, OF8, OF9, PS2.1
Ontario Tech University (OTU)	<p>Nature de l'engagement : Officielle</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Établissement d'un partenariat avec l'OTU pour présenter l'exposition Expérience Future City. L'OTU a dirigé l'organisation et la tenue de l'exposition dans le cadre du programme Expérience Future City.</p>	OF8

Organisme	Engagement	Objectif et résultats du partenariat	Alignement avec le Plan stratégique
Polytechnique Montréal	<p>Nature de l'engagement : Accord de partenariat pour le cours en ligne ouvert à tous (MOOC) L'ingénierie durable</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Faire mieux connaître le Guide national sur le développement durable et la gérance environnementale du BCCAG et en favoriser l'adoption par les ingénieurs de toutes les zones de compétences, et rehausser la visibilité d'Ingénieurs Canada.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Fournit du DPC largement accessible au Canada et à l'étranger pour encourager le changement et l'excellence des pratiques d'ingénierie, par la prise en compte du développement durable, des changements climatiques et de la gérance environnementale.</p>	OF8, PS2.1
Society of Women Engineers (SWE)	<p>Nature de l'engagement : Informelle</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Partage des recherches et de l'information sur les femmes en génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Création et soutien d'un réseau et d'une communauté d'ingénieures.</p>	OF9, PS2.1
Women in Engineering (WES) Summit	<p>Nature de l'engagement : Champion 30 en 30</p> <p>Coût : 0 \$</p>	<p>Accroître le succès organisationnel : Partage des connaissances et de l'information sur les femmes en génie.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Création et soutien d'un réseau et d'une communauté d'ingénieures.</p>	OF9, PS2.1
Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs	<p>Nature de l'engagement : Adhésion</p> <p>Coût : 8 000 \$</p>	<p>Maximiser les ressources : Maintenir le contact et favoriser les relations avec les organisations d'ingénieurs membres dans plus de 90 pays. Information sur les stratégies, les pratiques et les politiques de formation en génie dans ces pays, et promotion du génie auprès des femmes et des jeunes.</p> <p>Favoriser un changement social et systémique plus large : Collaborer avec le secrétariat et les pays membres pour élargir et rehausser la visibilité des ingénieurs et du génie au niveau international et auprès du gouvernement fédéral du Canada.</p>	OF1, OF7, OF8, OF9, PS2.1

Légende

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

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Défi 50-30		3.5
Objet :	Faire le point sur la participation d'Ingénieurs Canada au Défi 50-30 du gouvernement fédéral	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Priorité stratégique 2.1 (PS2.1) de 2022-2024 : Accélérer l'initiative 30 en 30 Objectif fondamental 9 : Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusion qui reflètent celles de la société canadienne	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Représentation insuffisante des groupes marginalisés	
Préparé par :	Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et Engagement	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

- Le conseil s'est engagé à participer au Défi 50-30 en mai 2021.
- En octobre 2020, le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie a lancé le « Défi 50-30 » du gouvernement fédéral. Ce défi vise à faire progresser la diversité et l'inclusion afin d'améliorer la représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration des entreprises et de la haute direction.
- En vertu du Défi 50-30, les organismes participants doivent volontairement adopter des mesures pour atteindre les objectifs ci-dessous, dont ils devront d'ailleurs régulièrement rendre compte :
 1. **Parité entre les genres** (« 50 % de femmes et de personnes non binaires ») au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction.
 2. Représentation importante (30 %) des autres **groupes sous-représentés** au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction, notamment les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées et la communauté 2SLGBTQI+.
- Depuis le lancement de cette initiative, en octobre 2020, le gouvernement fédéral lui a consacré 33 millions de dollars sur trois ans. Ce financement aidera les organismes de promotion de la diversité à soutenir les organisations des secteurs privé et public – y compris les petites et moyennes entreprises, les organismes sans but lucratif et les établissements d'enseignement – à mettre au point des outils qui les aideront à atteindre les objectifs du programme. Ces outils pourraient comprendre une aide à l'élaboration de stratégies de promotion de la diversité; la création d'initiatives de mentorat et de formation, et une boîte à outils et des ressources en ligne qui seraient mises à la disposition des entreprises et des organismes partout au pays.
- À l'heure actuelle, 2 002 organisations participent au Défi.

Rapport de situation

- Ingénieurs Canada s'efforce de sensibiliser le personnel, le conseil et les organismes de réglementation à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) par la formation et le partage des ressources. Dans le cadre de notre travail en lien avec la Priorité stratégique 2.1 : Accélérer l'initiative 30 en 30 du Plan stratégique 2022-2024, nous avons lancé, au printemps de 2022, un cours de formation sur l'EDI pour les ingénieurs et les géoscientifiques, disponible à tous les inscrits par l'entremise du système de gestion de l'apprentissage d'Engineers and Geoscientists BC.

- Nous avons également organisé trois séances virtuelles les 3, 10 et 17 mai 2023 pour soutenir les employeurs avant notre conférence 30 en 30, ainsi qu'un Sommet sur le leadership des employeurs d'ingénieurs le 24 mai. Le sommet est un événement d'une journée sur la création de changement, notamment le changement culturel, grâce au leadership des employeurs. Il comprend des discussions sur l'alliance inclusive et la promotion de l'EDI, en particulier au sein des entreprises d'ingénierie.
- Le Guide sur l'équité des genres en milieu de travail du BCCAG comprenait le Défi 50-30 en tant que ressource pour les employeurs.
- Ingénieurs Canada a fait la promotion du Défi 50-30 dans l'infolettre mensuelle du réseau des champions et championnes 30 en 30.
- Les tableaux suivants illustrent les données démographiques pour le conseil, recueillies au moyen des sondages d'autoévaluation des administrateurs et administratrices du conseil en 2022 et 2023, ainsi que celles de l'équipe de direction, recueillies au moyen d'un sondage d'autoévaluation.

Genre

	Administrateurs/administratrices du conseil		Équipe de direction	
	2022	2023	2022	2023
% de femmes et de personnes non conformes au genre	39 %	-*	63 %	50 %
% de femmes (incluant les femmes avec expérience trans)	-*	26 %	-*	50 %
% d'hommes (incluant les hommes avec expérience trans)	30 %	53 %	25 %	50 %
% de personnes qui préfèrent ne pas répondre	4 %	5 %	13 %	0 %
% de personnes non conformes au genre/non binaires/de genre fluide	-*	5 %	0 %	0 %
% de personnes d'une autre catégorie de genre	-*	11 %	-*	-*
Nombre de personnes qui n'ont pas répondu à la question	6	4	0	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	2022	2023
% de personnes appartenant à des groupes sous-représentés (c.-à-d. personnes racisées, Autochtones, personnes handicapées et membres de la communauté 2SLGBTQI+, personnes noires, personnes de couleur)	17 %	7 %	25 %	25 %
% de personnes qui ne s'identifient pas comme membre d'un groupe sous-représenté	61 %	73 %	75 %	75 %
Préfère ne pas répondre	-*	20 %	0 %	0 %
Nombre de personnes qui n'ont pas répondu à la question	5	4	0	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 des progrès réalisés en matière de :

- 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;
- 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 2SLGBTQI+. Voici un résumé des résultats de 2022 et 2023 :

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

* Question sur la parité entre les genres

** Question sur la représentation importante

Prochaines étapes

- La directrice des RH doit élaborer un plan de formation sur l'EDI à l'interne pour le personnel et les bénévoles et explorer des façons de mesurer notre travail par rapport aux normes existantes sur l'EDI dans le milieu du travail.
- La gestionnaire, Appartenance et engagement doit élaborer ou trouver une ressource pour offrir une formation sur l'EDI pour le conseil.

Annexe

- Aucune.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Énoncés de principe nationaux		3.6
Objet :	Approuver un nouvel énoncé de principe et un énoncé actualisé	
Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :	Objectif fondamental 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la collaboration nationale (risque du conseil) Réputation (risque opérationnel) Pérennité de la réglementation du génie (risque opérationnel)	
Motion(s) à examiner :	<p>a) <i>QUE les nouveaux énoncés de principe nationaux suivants soient approuvés :</i></p> <p>i. <i>Rôle des ingénieurs pour aider le Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050</i></p> <p>ii. <i>Exercice professionnel dans le domaine du génie biomédical</i></p> <p>b) <i>QUE les versions actualisées des énoncés de principe nationaux suivants soient approuvées :</i></p> <p>i. <i>Réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche</i></p>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Joey Taylor, gestionnaire, Affaires publiques	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Définition du problème/de l'enjeu

- Les énoncés de principe nationaux (EPN) sont des positions sur des enjeux clés d'intérêt public. Il s'agit des positions consensuelles des organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces énoncés :
 - Représentent la position collective de la profession d'ingénieur
 - Influent sur les politiques publiques
 - Facilitent la discussion avec le gouvernement
 - Fournissent de l'information à nos membres et aux membres de la profession d'ingénieur
- Le Comité consultatif des affaires publiques (le « Comité consultatif ») d'Ingénieurs Canada est chargé d'élaborer les EPN. Ce comité est composé de bénévoles d'horizons et d'expertises multidisciplinaires.
- Chaque année, le Comité consultatif élabore des EPN sur les enjeux nouveaux et existants auxquels la profession d'ingénieur est confrontée. Le comité se charge aussi d'actualiser les EPN existants pour s'assurer qu'ils demeurent actuels et pertinents. Cela permet de s'assurer que les parlementaires et le gouvernement fédéral tiennent compte de l'expertise de la profession dans l'élaboration des politiques.
- La procédure actuelle pour décider des sujets auxquels le Comité s'attellera au cours de l'année commence par une discussion sur les enjeux potentiels au cours de la réunion de mai du Comité. Ce processus consiste à examiner tous les EPN existants et à déterminer lesquels ont besoin d'être actualisés dans le cadre du cycle annuel de révision. Les sujets cernés par le Comité sont soumis à l'approbation du conseil et du Groupe des chefs de direction. Une fois les sujets approuvés, le Comité consultatif élabore ou met à jour les EPN devant être soumis à l'examen et à l'approbation du conseil et des organismes de réglementation. L'ensemble de ce processus, qui est appuyé par les organismes de réglementation, est décrit dans la politique du conseil 9.3 Énoncés de principe nationaux.

- Les EPN devant être examinés à cette réunion sont liés à l'Objectif fondamental 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral dans le cadre du Plan stratégique 2022-2024. Ils comprennent :
 - Nouveaux énoncés de principe nationaux :
 - Rôle des ingénieurs pour aider le Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050
 - Exercice professionnel dans le domaine du génie biomédical
 - Énoncés actualisés :
 - Réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche

Action/recommandation proposée

- Que le conseil approuve les EPN présentés en annexe.
- Une fois approuvés, ces EPN seront publiés dans le site public d'Ingénieurs Canada et évoqués au besoin par le personnel et les bénévoles lors des discussions sur les enjeux en question avec le gouvernement fédéral.

Autres options envisagées

- S./O.

Risques

- Si les EPN ne sont pas approuvés, cela aura une incidence sur la stratégie de représentation jusqu'à ce qu'une approche unifiée soit établie.

Répercussions financières

- S./O.

Avantages

- Pour les organismes de réglementation :
 - L'adoption d'une position nationale sur des enjeux importants est bénéfique, car ces enjeux ont des incidences sur eux et sur la réglementation de la profession d'ingénieur. Les organismes de réglementation bénéficient grandement d'une position nationale unifiée.
 - Ingénieurs Canada aura une position unifiée sur des enjeux envers lesquels le gouvernement fédéral s'est fortement engagé, ce qui pourrait accroître notre visibilité auprès des parlementaires et des hauts fonctionnaires fédéraux.
- Pour la profession d'ingénieur :
 - Ces énoncés de principe permettent de clarifier le rôle que joue la profession dans le traitement de ces enjeux.
- Pour d'autres groupes (public, gouvernement, établissements d'enseignement supérieur, ingénieurs, etc.) :
 - Ces énoncés de principe informeront le gouvernement fédéral des enjeux auxquels Ingénieurs Canada travaille actuellement et qui sont liés à son mandat.

Consultations

- Notre Comité consultatif multidisciplinaire, les organismes de réglementation (par l'entremise de leurs chefs de direction) et les membres du conseil d'Ingénieurs Canada ont été invités, par courriel, à examiner, commenter et actualiser les EPN présentés; 3 des 12 organismes de réglementation et 0 membres du conseil d'Ingénieurs Canada ont fourni des commentaires par courriel.
- Aucune objection ou préoccupation n'a été soulevée au sujet de la position de la profession d'ingénieur présentée dans les EPN à l'étude.
- Conformément à la directive du conseil, l'EPN intitulé « Réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche » a été modifié pour inclure des considérations liées à l'environnement.

Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- Les EPN seront publiés dans le site Web public d'Ingénieurs Canada et évoqués au besoin lors des discussions sur les enjeux en question avec le gouvernement fédéral.

Annexe

- **Annexe 1** : EPN pour approbation – versions marquées (en mode de suivi des modifications) mettant en évidence les passages modifiés selon les mises à jour par le personnel et des commentaires issus de la consultation.

Concevoir un avenir durable: Rôle des ingénieurs pour aider le Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050

Position de la profession d'ingénieur

- Les ingénieurs sont essentiels pour fournir l'expertise technique et les solutions nécessaires pour que le Canada atteigne ses objectifs de carboneutralité d'ici 2050. Ils s'engagent également à travailler avec le gouvernement fédéral et d'autres parties prenantes pour aider à atteindre les objectifs de carboneutralité, en fournissant les conseils et le soutien nécessaires afin de planifier, concevoir, développer et mettre en œuvre des solutions et des systèmes durables.
- Ingénieurs Canada s'engage à collaborer avec le gouvernement fédéral, ses partenaires de l'industrie et d'autres organismes d'ingénierie pour relever les défis et saisir les occasions liées à l'atteinte de l'objectif de carboneutralité.
- La profession d'ingénieur reconnaît l'urgence de s'attaquer aux changements climatiques et le rôle essentiel que les ingénieurs et les solutions d'ingénierie jouent dans la transition vers une économie à faible émission de carbone tout en maintenant une société canadienne prospère et résiliente.

Enjeu

Le gouvernement du Canada s'est engagé à assurer la transition de l'économie canadienne et à atteindre des émissions nettes nulles de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 par le biais de la [Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité](#).¹ Cet objectif ambitieux pourrait permettre de réduire efficacement l'incidence du Canada sur le réchauffement de la planète et de consolider la position du Canada en tant que chef de file mondial en matière de technologies et de pratiques à faibles émissions dans tous les secteurs économiques. Pour favoriser l'atteinte de l'objectif de carboneutralité, le gouvernement fédéral élabore des plans quinquennaux de réduction des émissions sur la période allant de 2030 à 2045. Le premier de ces plans, le Plan de réduction des émissions pour 2030 du Canada² (publié en mars 2022), fournit une feuille de route sur la façon dont le pays réduira ses émissions de 40 à 45 % (par rapport aux niveaux de 2005) d'ici 2030. Le plan du gouvernement fédéral consiste à travailler sur plusieurs fronts pour mobiliser tous les secteurs de l'économie canadienne et les inviter à prendre les

¹ Gouvernement du Canada (2023). « La carboneutralité d'ici 2050 ». Consulté dans : [La carboneutralité d'ici 2050 - Canada.ca](#)

² Gouvernement du Canada (2023). « Plan de réduction des émissions pour 2030 : Un air pur, et une économie forte ». [Plan de réduction des émissions pour 2030 : Un air pur, et une économie forte - Canada.ca](#) Consulté dans : [Plan de réduction des émissions pour 2030 : Un air pur, et une économie forte - Canada.ca](#).

changements climatiques au sérieux et à faire leur part pour réduire considérablement les émissions de carbone du pays en moins de 30 ans.

Bien que cette tâche monumentale représente un défi pour les décideurs, la profession d'ingénieur a un rôle crucial à jouer dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de solutions et de systèmes durables dans tous les secteurs économiques, qui aideront le gouvernement fédéral à atteindre ses objectifs de carboneutralité tout en maintenant une économie canadienne productive. Il s'agit de concevoir des bâtiments et des infrastructures écoénergétiques, d'améliorer les systèmes de distribution des technologies d'énergie propre et renouvelable (comme l'éolien, le solaire, la géothermie, l'hydroélectricité et le nucléaire) et de mettre en œuvre des systèmes qui réduisent les émissions. Les ingénieurs participent également à la recherche et au développement de nouvelles technologies qui contribueront à réduire les émissions de GES en séquestrant le carbone de l'atmosphère et à atténuer les effets du changement climatique, tout en évaluant et en gérant soigneusement les risques associés.

L'acceptation sociétale de la technologie est un facteur crucial dans la transition vers la carboneutralité. Bien qu'il existe déjà de nombreuses solutions pour atténuer le changement climatique, la perception du public et les changements de mode de vie nécessaires peuvent entraver leur mise en œuvre à grande échelle³. Les ingénieurs peuvent jouer un rôle dans ce processus en encourageant l'engagement social par la sensibilisation et la communication, en favorisant le soutien des parties prenantes et du grand public, et en facilitant l'adoption réussie de ces technologies.

Les ingénieurs sont donc essentiels pour fournir l'expertise et les solutions techniques nécessaires à l'atteinte des objectifs de carboneutralité du gouvernement fédéral, ainsi que pour déterminer et éliminer les obstacles à la mise en œuvre et pour concevoir et exploiter l'infrastructure nécessaire pour soutenir la transition.

Contribution d'Ingénieurs Canada à cet enjeu

Ingénieurs Canada s'engage activement auprès du gouvernement fédéral pour s'assurer que les ingénieurs participent aux initiatives qui ont une incidence sur leur travail. Nous avons établi des relations de travail solides et ouvertes à la fois avec les parlementaires et les hauts fonctionnaires au sein du gouvernement fédéral.

En collaboration avec les douze organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie, Ingénieurs Canada a offert une expertise impartiale pour améliorer la sécurité et la résilience des collectivités partout au Canada, tout en contribuant aux efforts visant à atténuer le changement climatique et ses répercussions. Parmi les initiatives, rappelons les suivantes :

- Publier des [énoncés de principe nationaux](#) qui reflètent la position de la profession d'ingénieur sur des questions cruciales liées à l'intérêt public, y compris l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.
- Soutenir les [initiatives fédérales](#) en fournissant des recommandations fondées sur des preuves.

³ Université du Colorado Boulder (2022). « As the Climate Changes, So Must the Role of Engineers ». Consulté dans : <https://www.colorado.edu/herbst/2022/06/09/climate-changes-so-must-role-engineers#:~:text=Scientists%20and%20engineers%20are%20innovating,the%20rate%20of%20climate%20change.>

- Élaborer des [guides nationaux](#) et des documents qui répondent aux besoins des organismes de réglementation, des ingénieurs et des candidats au permis d'exercice en matière d'environnement et de durabilité.

Les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie jouent un rôle clé dans l'atteinte des objectifs de carboneutralité du gouvernement fédéral, en faisant respecter des normes élevées de compétence et d'éthique chez les ingénieurs. Ils établissent et appliquent des lignes directrices pour les pratiques d'ingénierie durables, y compris la conception de bâtiments et d'infrastructures écoénergétiques et le développement de systèmes d'énergie renouvelable. Les organismes de réglementation offrent également des possibilités de formation et de perfectionnement afin de doter les ingénieurs des connaissances et des compétences nécessaires à la mise en œuvre de technologies et de systèmes durables.

Recommandations à l'intention du gouvernement fédéral

La collaboration entre les ingénieurs et le gouvernement fédéral est essentielle pour réaliser le plan d'émissions nettes nulles du Canada tout en maintenant une société canadienne prospère et résiliente. Ces objectifs d'émissions peuvent être atteints par une combinaison de mesures, qui peuvent être soutenues par les ingénieurs. Voici quelques exemples :

- Évaluer et proposer des solutions pour répondre aux besoins énergétiques futurs du Canada tout en assurant un équilibre entre la rentabilité, la fiabilité et la réduction des GES. Cela implique une forte augmentation de l'utilisation des sources d'énergie renouvelables telles que le vent, le soleil, la géothermie, l'hydroélectricité, l'hydrogène et le nucléaire, réduisant ainsi la dépendance aux combustibles fossiles.
- Augmenter l'utilisation de l'électricité et de l'hydrogène dans la transmission et l'utilisation finale de l'énergie, ainsi que l'utilisation des technologies de stockage de l'énergie connexes, telles que la technologie des batteries.
- Améliorer l'efficacité énergétique dans les secteurs domestique, commercial et industriel, notamment les bâtiments, les transports et l'industrie, afin de réduire la consommation d'énergie et les émissions.
- Investir dans le développement et le déploiement de nouvelles technologies, telles que la capture et le stockage du carbone, afin de réduire les émissions provenant des processus industriels et de la production d'électricité.

Le gouvernement fédéral devrait accorder la priorité aux investissements dans l'infrastructure pour un avenir carboneutre, en mettant l'accent sur l'exploitation de notre infrastructure actuelle et en améliorant le réseau de transmission pour surmonter ses limites en termes de capacité et d'interconnectivité. Cela s'avère essentiel lors de scénarios d'urgence, tels que les pannes de courant prolongées consécutives à des catastrophes naturelles comme l'ouragan Fiona. Le gouvernement fédéral devrait également accorder la priorité aux investissements dans les infrastructures afin de soutenir l'extraction et le transport des ressources pour des matériaux tels que l'hydrogène, le lithium, l'uranium et d'autres métaux et minéraux. La rationalisation du processus d'approbation augmentera l'efficacité du marché et l'accès à ces ressources.

Les ingénieurs possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour répondre et conseiller le gouvernement fédéral sur les défis et les possibilités actuels et futurs. L'application des principes et de l'expertise en génie s'étend à tous les ministères fédéraux, d'Environnement et Changement climatique Canada au ministère des Finances, et comprend l'apport d'idées pour renforcer la production innovatrice du Canada, la protection de l'intégrité structurelle des infrastructures physiques, la protection de l'environnement naturel et la recherche de solutions, dans tous les secteurs économiques, pour une économie carboneutre. En outre, afin d'assurer une consultation et une collaboration adéquates conformément aux lois sur le génie en vigueur dans les provinces et les territoires, le gouvernement fédéral devrait faire participer des ingénieurs lors de l'élaboration ou de la modification des lois et des règlements liés aux travaux d'ingénierie en rapport avec ces questions.

Contribution future d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada compte prendre les mesures suivantes :

- Fournir des conseils et une expertise sur les pratiques et les technologies d'ingénierie durables pour aider le gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des programmes qui réduisent les émissions de GES.
- Continuer à promouvoir l'adoption de pratiques et de technologies d'ingénierie durables par l'élaboration et la diffusion de lignes directrices nationales.
- Continuer à fournir les commentaires et la rétroaction des ingénieurs sur les initiatives, les lois, les politiques et les règlements fédéraux afin de soutenir la transition vers une économie à faible émission de carbone.
- Par le biais de son processus national d'agrément des programmes de premier cycle en génie, s'assurer que la sensibilisation aux besoins de la société en matière d'atténuation des changements climatiques et l'expertise connexe en génie font partie de la formation des ingénieurs canadiens dans les établissements postsecondaires canadiens.

Autres références et rapports importants :

- Institut climatique du Canada (2023). [Volte-face. Comment alimenter un Canada carboneutre.](#)
- Clean Energy Canada (2023). [A Renewables Powerhouse.](#)
- Agence internationale de l'énergie (2023). [Energy Technology Perspectives 2023](#)
- Électricité Canada (2023). [Carboneutralité d'ici 2050.](#)
- SNC Lavalin (2022). [Engineering Net Zero. Is Canada on Track to Meet its 2023 Targets?](#)

Exercice professionnel dans le domaine du génie biomédical

Position de la profession d'ingénieur

- Le génie biomédical est une discipline essentielle et en plein essor qui offre la possibilité d'améliorer considérablement les soins de santé et la qualité de vie des Canadiens.
- La réglementation des ingénieurs biomédicaux et du génie biomédical reconnaît l'importance d'assurer la sécurité et l'efficacité des dispositifs médicaux et des traitements mis au point grâce à ce domaine, ainsi que la nécessité de protéger le public de tout préjudice potentiel.
- En intégrant la responsabilité d'un ingénieur biomédical dans la législation fédérale et provinciale ou territoriale liée à la biomédecine, on inscrit le processus de réglementation du génie dans les pratiques gouvernementales et on assure ainsi la sécurité des Canadiens et des Canadiennes et la prospérité du pays.
- Afin de protéger le public et d'empêcher les personnes non titulaires d'un permis en génie biomédical d'exercer des fonctions qui exigent un permis d'ingénieur, il est essentiel que toutes les parties prenantes (le public, les ingénieurs, les gouvernements, les organismes de réglementation et les décideurs) comprennent la portée et les avantages de la réglementation du génie biomédical par les organismes provinciaux et territoriaux d'attribution des permis d'ingénieur.

Enjeu

Le génie biomédical est l'application des principes et des pratiques du génie à la médecine et à la biologie à des fins de soins de santé¹. Les ingénieurs biomédicaux utilisent leurs connaissances en ingénierie et en sciences biologiques pour planifier, concevoir, développer et évaluer des dispositifs, systèmes, matériaux et équipements médicaux, ainsi que pour créer de nouvelles technologies et thérapies². Ce vaste domaine peut être divisé en plusieurs sous-domaines, notamment i) les dispositifs et instruments biomédicaux, ii) l'imagerie médicale, iii) la biomécanique et le génie de la réadaptation, iv) les biomatériaux et le génie tissulaire, et v) le traitement des signaux et des images biomédicales. Les ingénieurs biomédicaux jouent donc un rôle important dans le développement de nouvelles technologies et thérapies susceptibles d'améliorer le diagnostic, le traitement et la compréhension de la santé et des maladies humaines.

Les dispositifs médicaux développés grâce à l'application de l'ingénierie sont largement utilisés. L'industrie connexe des dispositifs médicaux est fortement réglementée au Canada. Comme dans d'autres industries réglementées, des logiciels sont utilisés pour activer ou contrôler des dispositifs biomédicaux, comme des appareils à rayonnement (imagerie), des robots chirurgicaux et des

¹ Enderle, J. & Bronzino, J. (2012). *Introduction to Biomedical Engineering*. Academic Press. pp. 16–. ISBN 978-0-12-374979-6.

² *IBID*

instruments non invasifs. Dans certains cas, les instruments médicaux interagissent directement avec les êtres humains et doivent être contrôlés de façon sécuritaire. Les systèmes globaux, y compris les logiciels associés, doivent être conçus non seulement pour fonctionner correctement, mais aussi pour empêcher le mauvais fonctionnement et l'utilisation inappropriée ou non sécuritaire, même en cas de défaillances. Un matériel et un logiciel défectueux pourraient entraîner un préjudice direct pour le patient lors de l'utilisation des dispositifs médicaux ou un traitement incorrect des données, et par conséquent de mauvaises décisions ou actions de la part des prestataires de soins de santé; ce qui aurait une incidence sur la santé future du patient. Un traitement erroné de la part d'un tel système pourrait aboutir à un faux négatif (qui indique à tort qu'une condition ou un attribut de la maladie est absent) ou à un faux positif (un résultat qui indique à tort qu'une condition ou un attribut particulier est présent). La sécurité est impérative dans de tels systèmes pour des raisons évidentes : la défaillance ou le comportement erroné peut être préjudiciable aux patients. En raison de ce risque, la conception, la production, l'exploitation et la maintenance des dispositifs médicaux sont assujetties à des réglementations propres à l'industrie. Les préoccupations relatives au développement et à l'utilisation des dispositifs médicaux existent également dans d'autres sous-domaines du génie biomédical.

Le génie biomédical est un domaine qui évolue rapidement, et il y a un besoin croissant d'ingénieurs biomédicaux agréés capables d'appliquer leurs connaissances des principes et des pratiques du génie à la planification, à la conception, au développement et à l'évaluation des dispositifs médicaux, des équipements, des matériaux et des thérapies. Le vieillissement de la population entraîne une demande accrue de dispositifs médicaux et de traitements associés pouvant aider les personnes âgées à conserver leur indépendance et leur qualité de vie. En outre, les progrès technologiques permettent de développer de nouvelles thérapies et de nouveaux dispositifs. Tout cela entraîne une demande d'ingénieurs biomédicaux agréés en mesure d'aider à planifier, concevoir, développer et évaluer ces nouvelles thérapies et ces nouveaux dispositifs. La réglementation du génie biomédical est donc cruciale pour garantir la sécurité et l'efficacité des dispositifs médicaux et des thérapies associées développés dans ce domaine, ainsi que pour protéger le public de tout préjudice potentiel.

Contribution d'Ingénieurs Canada à cet enjeu

Ingénieurs Canada participe activement aux consultations fédérales sur les lois et les règlements qui ont une incidence sur le travail des ingénieurs et qui portent sur des activités pouvant nécessiter l'expertise d'un ingénieur.

Les programmes de génie biomédical des établissements postsecondaires canadiens qui demandent l'agrément sont soumis à un processus d'agrément, élaboré et administré par Ingénieurs Canada par l'intermédiaire du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG). Le BCCAG s'assure que ces programmes de génie biomédical sont à jour et répondent aux besoins des Canadiens.

Grâce aux outils d'attribution de permis élaborés par Ingénieurs Canada, les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie peuvent évaluer les compétences de tous les candidats afin de déterminer s'ils sont admissibles au permis d'exercice et de déterminer les exigences à satisfaire pour obtenir le statut d'ingénieur.

De plus, le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) a élaboré le [Programme d'examens de génie biomédical](#) afin de déterminer plus précisément les exigences relatives au génie biomédical. Le BCCAG, en consultation avec les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux, a également élaboré un document national qui fournit une orientation aux organismes de réglementation concernant la portée et la profondeur de la discipline du génie logiciel, qui, dans certains cas, est étroitement liée au génie médical. Ce [document national sur l'exercice dans le domaine du génie logiciel](#) fournit un exposé introductif qui traite de la nature de la pratique en génie logiciel, y compris l'utilisation de logiciels dans les appareils biomédicaux et leurs applications.

Les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie jouent un rôle crucial en assurant la pratique sécuritaire et éthique du génie biomédical. Pour ce faire, ils établissent des normes et des lignes directrices pour l'exercice du génie et font respecter ces normes grâce à l'octroi de permis et à des processus disciplinaires. [La plupart des organismes de réglementation du génie ont pour objectif de s'assurer que les entreprises d'ingénierie sans permis d'exercice ne soient pas autorisées à exercer le génie, y compris le génie biomédical, ni à utiliser des titres réservés.](#) Cela permet de protéger le public et de s'assurer que les nouvelles technologies et thérapies sont développées et utilisées de manière responsable et efficace.

Recommandations à l'intention du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral devrait continuer de reconnaître que la population canadienne est mieux servie lorsque l'autorité des douze organismes de réglementation provinciaux et territoriaux en génie est reconnue et respectée. Les gouvernements provinciaux et territoriaux respectifs ont délégué à ces organismes le pouvoir de réglementer la profession d'ingénieur. Ils maintiennent des normes professionnelles et déontologiques élevées, établissent des codes de conduite et veillent à ce que les pratiques d'admission et d'attribution de permis soient opportunes, transparentes, objectives, impartiales et équitables. En supervisant et en soutenant l'exercice de la profession d'ingénieur dans leurs territoires respectifs, ils contribuent à assurer la protection du public canadien.

L'attribution du permis d'ingénieur biomédical par l'un des douze organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie permet de s'assurer que seules les personnes qualifiées et compétentes peuvent exercer dans le domaine et fournit un mécanisme pour discipliner ceux qui se livrent à des pratiques contraires à l'éthique ou dangereuses. Cela permet de maintenir l'intégrité de la profession et de protéger le public. Les ingénieurs sont également responsables du respect des normes d'éthique et de sécurité et d'assurer la conformité de leurs produits et services à ces normes, ainsi que de la sécurité, de la performance et de la fiabilité de leurs conceptions.

Afin d'assurer une consultation et une collaboration adéquates conformément aux lois provinciales et territoriales sur le génie, le gouvernement fédéral devrait faire appel aux ingénieurs lorsqu'il élabore ou modifie des lois et des règlements liés au génie biomédical ou aux ingénieurs biomédicaux.

Contribution future d'Ingénieurs Canada

La contribution future d'Ingénieurs Canada :

- Veiller à ce que les normes canadiennes de l'agrément du génie biomédical dans les universités canadiennes soient à jour et tiennent compte des besoins des Canadiens et des Canadiennes.
- Appuyer le travail effectué par les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux pour faire appliquer les lois régissant la profession en ce qu'elles se rapportent à l'exercice du génie biomédical.
- Faire un suivi du programme, des initiatives législatives et des propositions de réglementation du gouvernement dans le domaine biomédical afin de porter à l'attention de ce dernier des recommandations sur les disciplines émergentes.

Réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche

Position de la profession d'ingénieur

- Le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer dans l'amélioration de la sécurité des personnes qui travaillent dans le secteur de la pêche et devrait donc lancer une consultation sur l'analyse de la stabilité entreprendre une révision du cadre réglementaire touchant la conception, la construction et la modification des petits bateaux de pêche afin que ce cadre permette de garantir des bateaux sécuritaires et efficaces de s'assurer que ce processus est plus rigoureux.
- Les ministères fédéraux devraient reconnaître l'autorité des organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie, en particulier dans les cadres réglementaires des bateaux de pêche, pour assurer la sécurité publique et faire en sorte que les travaux d'ingénierie effectués au Canada soient obligatoirement confiés à des ingénieurs titulaires d'un permis de la province ou du territoire où les travaux en question sont effectués.
- Tout nouveau cadre réglementaire doit reconnaître, d'une part, l'autorité des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux et, d'autre part, la nécessité de confier les travaux exige qu'une expertise impartiale et transparente en architecture navale soit menée par un ingénieur titulaire d'un permis d'exercice au Canada ou sous sa supervision.
- Pour s'aligner sur son initiative de carboneutralité d'ici 2050, le gouvernement fédéral devrait intégrer aux cadres réglementant les bateaux de pêche des stratégies d'adaptation aux changements climatiques et d'atténuation de leurs effets. Cette mesure aurait comme autre avantage d'assurer la viabilité économique des entreprises de pêche.

Enjeu

Selon la définition de Transports Canada, un petit bateau de pêche est un bateau d'une longueur hors tout ne dépassant pas égale ou inférieure à au plus 24,4 mètres et d'une jauge brute inférieure à excédant pas 150 tonnes. Le cadre réglementaire actuel qui régit la conception des petits bateaux de pêche au Canada a évolué au fil du temps au fil du temps de telle façon qu'il autorise des bateaux pour aboutir à et des pratiques de conception non sécuritaires et non respectueuses de l'environnement. À l'heure actuelle, la conception doit respecter une simple limite de longueur imposée par le ministère des Pêches et des Océans (MPO) pour réduire la capacité de capture du bateau, et, en même temps, respecter les exigences minimales de stabilité statique prévues au Règlement sur la sécurité des bâtiments de pêche de Transports Canada.

En raison du cadre actuel, certains bateaux ont été conçus pour contourner l'intention du MPO de limiter la capacité de capture des bateaux en augmentant considérablement leur largeur et leur profondeur. En augmentant la largeur du bateau, l'exigence de stabilité statique est facilement respectée puisque la stabilité statique est fonction de la largeur du bateau. Par conséquent, des navires aux proportions extrêmes sont apparus, les rapports longueur sur largeur de plus de 4 ayant été réduits à 2 ou moins au

fil du temps. Toutefois, à ce jour, Transports Canada ne précise pas de stabilité maximale. En règle générale, pPlus un bateau est large, plus il est stable. Pourtant, aussi paradoxal que cela puisse paraître, un bateau peut être « trop stable ». En effet, les navires de plus fort gabarit conçus pour permettre une plus grande capacité de capture ont des proportions si extrêmes qu'ils posent également un problème de sécurité important en étant trop stables. Un navire excessivement stable a des mouvements si extrêmes que les membres de l'équipage doivent s'attacher au navire pour éviter d'être projetés.

Pour remédier à cette situation, on a adopté des stratégies de réduction des mouvements dépourvues de tout cadre réglementaire. Le cadre réglementaire régissant les petits bateaux de pêche a donné lieu à des pertes de vie répétées, des chavirements et des déversements de carburant qui ont pollué l'environnement. Le naufrage du Ryan's Commander en 2004, qui a été conçu par un praticien non agréé, est un exemple notoire des contradictions entre les règlements du MPO et de Transports Canada, comme le décrit le rapport du Bureau de la sécurité des transports (BST) du Canada¹. De même, le rapport de mai 2022 du BST concernant le naufrage du bateau de pêche Sarah Anne en 2020 et les pertes de vie subséquentes reconnaît qu'un grand nombre de petits bateaux ne font l'objet d'aucune étude de stabilité² et que l'absence d'évaluation de la stabilité est l'un des facteurs ayant contribué à la perte du Sarah Anne. Le rapport de 2023 du BST sur le naufrage du Chief William Saulis établit un lien entre l'inaction du gouvernement fédéral à imposer des normes de stabilité plus strictes pour les petits bateaux de pêche et le naufrage du bateau³. Le rapport souligne la nécessité d'instaurer des évaluations obligatoires de la stabilité pour les navires modifiés et précise que de telles évaluations n'ont pas été exigées lors de l'inspection effectuée en 2017 par des inspecteurs de Transports Canada. Le navire a chaviré en 2020, entraînant la mort des six membres d'équipage. Ces incidents font ressortir la nécessité d'une supervision technique des modifications de la stabilité des bateaux de pêche.

En plus de l'impact négatif du cadre réglementaire sur la sécurité des navires, l'évolution de la conception vers de faibles rapports longueur sur largeur donne lieu à une consommation excessive de carburant et, par le fait même, à une augmentation des émissions de gaz à effet de serre. Un cadre réglementaire prévoyant des rapports longueur sur largeur plus conventionnels se traduirait par une sécurité accrue des navires dont la consommation de carburant serait inférieure de 33 % aux niveaux actuels.

L'exercice du génie au Canada, y compris l'architecture navale, est réglementé par les organismes provinciaux et territoriaux, conformément aux lois des provinces et territoires concernés. Toutefois, dans de nombreux cas, le gouvernement fédéral est exempté de ces lois. Dans le cas des petits bateaux de pêche, Transports Canada accepte des travaux soumis par des personnes non titulaires d'un permis

¹ Les contradictions entre les restrictions de longueur du MPO et les exigences de stabilité de Transports Canada ont été mises en évidence comme facteur contributif par le Bureau de la sécurité des transports du Canada dans son rapport d'enquête maritime M04N0086 intitulé « Chavirement avec pertes de vie du petit bateau de pêche Ryan's Commander à 5 milles marins à l'est du cap Bonavista (Terre-Neuve-et-Labrador), le 19 septembre 2004 ».

² Bureau de la sécurité des transports du Canada (2022). Rapport d'enquête sur la sécurité du transport maritime M20A0160: Consulté le 26 septembre 2022 dans le site : — « Naufrage et pertes de vie subséquentes, Bateau de pêche Sarah Anne, Placentia Bay (Terre-Neuve-et-Labrador - 25 mai 2020 »

³ Bureau de la sécurité des transports du Canada (2023). Rapport d'enquête sur la sécurité du transport maritime M20A0434 — « Naufrage avec perte de vie. Navire de pêche Chief William Saulis — 15 décembre 2020 »

d'exercice qui entreprennent des travaux d'ingénierie sans avoir à respecter les exigences et les normes établies par les autorités provinciales et territoriales. Bien qu'il n'ait pas le mandat de régir ceux qui exercent l'architecture navale au Canada, Transports Canada est responsable de l'examen des travaux soumis par les architectes navals qui conçoivent les navires et produisent les livrets de stabilité obligatoires. Toutefois, la réglementation actuelle ne prévoit pas de mesures adéquates pour garantir la sécurité des navires. Pourtant, même s'il examine le travail pour s'assurer que l'analyse répond aux exigences de la réglementation, Transports Canada n'assume aucune responsabilité quant à l'exactitude de l'analyse et des données sur lesquelles l'analyse est fondée, ce qui met en danger les exploitants de navires et les pêcheurs et, plus largement, chacun des membres d'équipage à bord.

Recommandations à l'intention du gouvernement fédéral

Pour améliorer la sécurité des travailleurs du secteur de la pêche, le gouvernement fédéral devrait revoir, cadre réglementaire devrait être examiné dans son Règlement sur la sécurité des bâtiments de pêche, les normes de stabilité et l'évaluation de stabilité afin de s'assurer que tous les nouveaux bateaux (ou ceux qui ont subi une modification importante ou un changement d'activité susceptible de nuire à leur stabilité) d'une longueur supérieure à six mètres font obligatoirement l'objet d'une évaluation menée sous la supervision d' par un praticien titulaire d'un permis d'exercice, comme un ingénieur. Le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour améliorer la sécurité des travailleurs de ce secteur et devrait donc lancer une consultation sur l'analyse de la stabilité la conception des bateaux de pêche, y compris la conception des modifications des bateaux et la conception des technologies d'atténuation des mouvements. afin de s'assurer que ce processus est plus rigoureux.

Par ailleurs, Ingénieurs Canada et la profession d'ingénieur maintiennent que toute la conception des petits bateaux de pêche doit être effectuée sous la supervision d'un ingénieur. Les ingénieurs qui interviennent dans la conception des petits bateaux de pêche ont le mandat et la responsabilité, en vertu des conditions de leur permis d'exercice, de considérer avant tout le bien-être du public et la protection de l'environnement. Les praticiens sans permis d'exercice n'ont pas cette responsabilité.

Contribution future d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada compte prendre les mesures suivantes :

- Recommander une consultation publique sur le cadre réglementaire pour l'analyse de la stabilité des petits bateaux de pêche afin de s'assurer que le processus favorise la conception de bateaux plus sûrs, est plus rigoureux.
- Continuer à travailler avec les ministères fédéraux pour qu'ils reconnaissent l'autorité des organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie, en particulier dans les cadres réglementaires des bateaux de pêche, et pour qu'ils s'assurent que les travaux d'ingénierie effectués au Canada sont confiés à un ingénieur titulaire d'un permis de la province ou du territoire dans lequel les travaux en question sont effectués.
- Préconiser des stratégies d'adaptation et d'atténuation des changements climatiques dans les cadres réglementaires des bateaux de pêche afin d'appuyer l'initiative de carboneutralité d'ici 2050 du gouvernement fédéral, la stratégie ciblée sur les changements climatiques du ministère des Pêches et des Océans et la stratégie de développement durable de Transports Canada.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au BCAPG		3.7
Objet :	Approuver deux nouvelles nominations et quatre renouvellements de mandats au BCAPG à compter du 1 ^{er} juillet 2023.	
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 risque de l'organisation :	Diminution de la confiance en ce qui concerne les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pierre Bourque, membre hors cadre (second mandat)</i> • <i>Mrinal Mandal, représentant de l'Alberta (second mandat)</i> • <i>Julius Pataky, représentant de la Colombie-Britannique (troisième mandat)</i> • <i>Tara Zrymiak, représentante du Manitoba et de la Saskatchewan (troisième mandat)</i> • <i>Jason Foster, membre hors cadre (nouveau membre)</i> • <i>Michael Roach, membre hors cadre (nouveau membre)</i> 	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Mya Warken, gestionnaire, Agrément et secrétaire du BCAPG	
Présenté par :	Darlene Spracklin-Reid, administratrice représentant Terre-Neuve-et-Labrador, et la plus ancienne administratrice nommée au BCAPG	

Définition du problème/de l'enjeu

- En vertu des dispositions de l'ancienne politique du conseil *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, Julius Pataky et Tara Zrymiak sont admissibles à un troisième mandat de trois ans. EGBC, Engineers Geoscientists Manitoba et APEGS ont confirmé leur soutien pour ces renouvellements de mandats.
- En vertu de l'actuelle politique du conseil 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, Pierre Bourque et Mrinal Mandal sont admissibles à un second mandat de trois ans. L'OIQ a confirmé le statut de membre en règle de Pierre Bourque et l'APEGA a confirmé son soutien pour le renouvellement du mandat de Mrinal Mandal.
- Le soutien de tous les renouvellements de mandats a été confirmé par le Comité des candidatures du Bureau d'agrément.
- Un appel national à manifestation d'intérêt en vue de pourvoir deux postes de membre hors cadre au BCAPG a été lancé le 20 janvier et s'est clos le 1^{er} mars 2023. L'appel a été diffusé par l'entremise de *Parlons génie*, de *Parlons agrément* et de la mise à jour hebdomadaire du chef de la direction d'Ingénieurs Canada, de même que transmis aux membres de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) et aux membres du BCAPG, qui ont été invités à le faire circuler dans leurs réseaux. L'appel a également été envoyé aux personnes qui ont répondu aux appels à manifestation d'intérêt pour des postes de membre hors cadre et qui répondaient à au moins l'une des qualifications ou des compétences recherchées.
- Le Comité des candidatures du BCAPG a examiné toutes les candidatures déposées et déterminé que Michael Roach et Jason Foster correspondaient le mieux au profil recherché de membre hors cadre. Michael



Roach et Jason Foster ont confirmé leur volonté d'agir à titre de membres hors cadre s'ils sont nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada, et PEO a confirmé qu'ils sont des membres en règle.

- Travaillant en collaboration avec Engineers Yukon et la NAPEG, le Comité des candidatures du BCAPG a sollicité la candidature d'un représentant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, tel que suggéré dans la politique du conseil 6.9, mais aucune candidature n'a été proposée. Le poste demeurera vacant jusqu'à ce qu'une candidate ou un candidat soit identifié.

Action ou recommandation proposée

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

Autres options envisagées

- Aucune.

Risques

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

Répercussions financières

- Aucune répercussion financière n'est associée aux nominations.

Avantages

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

Consultations

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

Prochaines étapes (si la motion est approuvée)

- Darlene Spracklin-Reid, présidente du Comité des candidatures du BCAPG et la plus ancienne administratrice nommée, informera les personnes concernées de leur nomination.

Annexe

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



**Profils des nouveaux membres
Nominations au BCAGP – 2023**

Brefs renseignements biographiques sur Jason Foster, LLFM

- Professeur conférencier, Université d'Ottawa.
- A fait partie de quatre équipes de visites d'agrément, la plus récente en 2022.
- Maîtrise l'anglais.

Brèves notes biographiques sur Michael Roach, P. Eng.

- Ingénieur responsable de produits et de recherche, Compagnie 3M Canada (de 1989 à 2019).
- A fait partie de trois équipes de visites d'agrément, la plus récente en 2023.
- Maîtrise l'anglais et le français.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au BCCAG		3.8
Objet :	Approuver trois nominations et un renouvellement de mandat au BCCAG pour la période du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026.	
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 en ce qui concerne les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anil Gupta, représentant de l'Alberta (deuxième mandat) • Adam Wallace, représentant des régions du Nord (nouveau membre) • Farzad Rayegani, représentant de l'Ontario (nouveau membre) • Carol MacQuarrie, membre hors cadre (nouvelle membre) 	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles, et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Sudhir Jha, administrateur représentant les Territoires du Nord-Ouest, et administrateur le plus ancien nommé par le conseil au BCCAG	

Définition du problème ou de l'enjeu

- En vertu de l'actuelle politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, Anil Gupta est admissible à un second mandat de trois ans. L'appui à ce renouvellement a été confirmé par le Comité des candidatures du BCCAG, et l'organisme de réglementation d'attache du membre (l'APEGA) a confirmé son appui à cette nomination, conformément aux exigences de nomination décrites dans la politique du conseil 6.10.
- En vertu de l'actuelle politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, les nominations d'Adam Wallace, de Farzad Rayegani, et de Carol MacQuarrie sont appuyées par leur organisme de réglementation d'attache (Engineers Yukon, PEO et Engineers Nova Scotia respectivement), conformément aux exigences de nomination décrites dans la politique du conseil 6.10.

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 reçu l'appui de leur organisme de réglementation, il n'y a aucun risque associé à leur nomination.

Répercussions financières

- Aucune répercussion financière n'est associée aux nominations.

Avantages

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

Consultations

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

Prochaines étapes (si la motion est approuvée)

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

Annexe

- **Annexe 1** : Renseignements sommaires des nouveaux candidats

CV sommaire des candidats

Carol McQuarrie, M.Sc., P.Eng.

- Directrice des Affaires professionnelles et registraire, Ingénieurs et Géoscientifiques Nouveau-Brunswick (2015-2022)
- Rôles progressifs au ministère des Transports et de l'Infrastructure du Nouveau-Brunswick, dont le plus récent comme directrice générale (1991-2015)
- Barreau du Nouveau-Brunswick – Représentante du public auprès du conseil (de 2022 jusqu'à présent)
- Société des sept gardiens – Gardienne du camp IX (de 2004 jusqu'à présent)
- Présidente sortante du Groupe national des responsables de la discipline et de l'application de la loi
- Ancienne membre du Groupe national des responsables de l'exercice
- Ancienne membre du Comité sur l'exercice de la profession du BCCAG
- B.Sc.Eng., génie civil, Université du Nouveau-Brunswick (1985)
- M.A.Sc., génie civil, Université de Waterloo (1988)
- Programme de gestion des services publics, Université du Nouveau-Brunswick (2004)

Adam Wallace, M.Eng., P.Eng.

- Ingénieur en géotechnique, région de l'Arctique, Groupe de génie arctique de Tetra Tech (de 2013 jusqu'à présent)
- Expérience directe des défis techniques et logistiques liés à la réalisation de projets d'ingénierie dans le Nord
- Rôle d'ingénieur de projet et/ou de responsable technique dans le cadre de projets géotechniques.
- Gestion de projets géotechniques et multidisciplinaires.
- Point de vue local sur les questions sociales propres au Nord, en particulier en ce qui concerne la réalisation de projets d'ingénierie dans de petites communautés autochtones éloignées.
- Inscrit en Colombie-Britannique, en Alberta et au Yukon
- Membre du conseil, Engineers Yukon (de 2021 jusqu'à présent)
- B.A.Sc., génie géologique, UBC, (2006)
- M.Eng., génie géologique, UBC, (2014)

Farzad Rayegani, FEC, P.Eng.

- Doyen principal, Collège Humber, Toronto, Canada (2017-2023)
- Doyen associé, Département du génie mécanique, électrique et technologie, Collège Sheridan (2012-2017)
- Professeur, Recherche appliquée et coordonnateur de projets industriels, Collège Sheridan (2004-2012)
- Coprésident du Conseil national des doyens de l'apprentissage, des métiers et de la technologie (NCDATT) (de 2021 jusqu'à présent)
- Ancien président, Colleges Ontario - Heads of Technology (2019-2022)
- Enquêteur principal / Chef de projet, Southern Ontario Network for Advanced Manufacturing Innovation (2016-Present)
- Membre de l'Experience Requirements Committee (Comité des exigences en matière d'expérience), Professional Engineers of Ontario (de 2002 jusqu'à présent)
- 25 publications universitaires (dont six en tant qu'auteur principal)
- PhD, Systèmes d'ingénierie mécanique, Université de Miskolc, en Hongrie (1999)
- Maîtrise ès sciences en génie mécanique, Université de Miskolc, en Hongrie (1993)

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Profil de risques de l'organisation		4.1.
Objet :	Informer le conseil des risques du conseil et des risques opérationnels	
Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : S'assurer que le chef de la direction maintient en place un système robuste et efficace de gestion des risques et prend les mesures qui s'imposent, ce système devant refléter le niveau de tolérance aux risques du conseil, et oriente les stratégies d'atténuation approuvées par le conseil.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance envers les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Mélanie Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle	
Présenté par :	Arjan Arenja, président du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques et administrateur représentant l'Ontario	

Contexte

- Le Profil de risques de l'organisation est divisé en deux parties : la première partie comporte le processus global et la deuxième comporte les registres des risques (risques du conseil et risques opérationnels).
- Conformément à la Politique 4.1 du conseil, Responsabilités du conseil, le conseil est chargé de s'assurer que le chef de la direction maintient en place un système robuste et efficace de gestion des risques et prend les mesures qui s'imposent, ce système devant refléter le niveau de tolérance aux risques du conseil, et oriente les stratégies d'atténuation approuvées par le conseil.
- Le conseil a délégué l'examen des risques et la surveillance du processus de gestion des risques mis en place par le chef de la direction à son Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR).
- Le conseil reçoit le Profil de risques de l'organisation une fois par année afin de pouvoir en superviser le contenu.

Rapport de situation

- Le Comité FAGR a réalisé son examen le plus récent lors de sa réunion du 10 mars, où il a été recommandé que les examens trimestriels des risques soient effectués une fois par année pour les motifs suivants :
 - En raison de la nature des risques du conseil, il est peu probable qu'ils varient d'un trimestre à l'autre. Il convient de souligner que les cotes des risques n'ont pas changé depuis avril 2021.
 - Les priorités stratégiques de 2022-2024 répondent à la plupart des risques du conseil. Il est peu probable que les cotes des risques changent pendant que le travail est en cours.
 - Des préoccupations ont été exprimées au sujet de la fréquence trimestrielle des examens, qui ne permet pas un examen nouveau et approfondi des risques. Des examens moins fréquents sont souhaitables afin de maintenir un regard neuf.
 - Le Comité FAGR et le conseil peuvent à tout moment soulever et discuter de nouveaux risques qui pourraient surgir.
 - Le Profil de risques de l'organisation est disponible aux membres du conseil à tout moment sur la plateforme OnBoard.

Prochaines étapes

- Le plan de travail du Comité FAGR pour 2023-2024 comportera un examen annuel du Profil de risques de l'organisation, plutôt qu'un examen trimestriel.
- Le Comité sur la gouvernance devra mettre à jour le mandat du Comité FAGR pour tenir compte de l'examen annuel des risques du conseil par le Comité FAGR.

Annexe

- **Annexe 1** : Fournir toute information et documentation à l'appui, idéalement sous forme de liens d'accès aux documents stockés en ligne.

Profil de risques de l'organisation

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

1. CONTEXTE

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

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

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

2. PROCESSUS INTÉGRÉ DE GESTION DES RISQUES

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

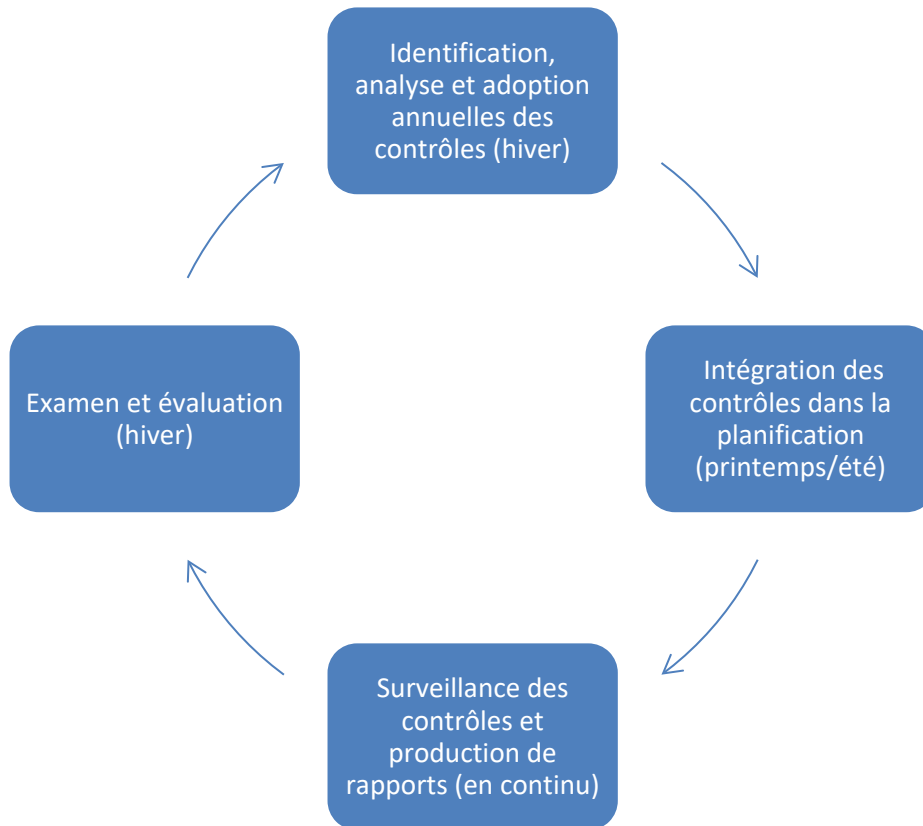
- I. **Rôles et responsabilités** : indique les rôles et responsabilités attendus des parties concernées.
- II. **Registres des risques** : comprend les modèles utilisés pour décrire tous les risques, leur évaluation et les contrôles, ainsi qu'une carte des risques pour le conseil et les risques opérationnels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

Ingénieurs Canada fait face à deux niveaux de risques :

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

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

Figure 1 : Processus intégré de gestion des risques



3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

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

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

4. CALENDRIER

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

Mois	Mesure
Mars	Le Comité FAGR examine le profil de risques de l'organisation (comprenant les rôles et responsabilités ainsi que le registre des risques).
Mai	Le conseil reçoit le profil des risques de l'organisation
Juin	Le Comité FAGR examine le registre des risques. Il peut identifier les nouveaux risques et, le cas échéant, les ajouter au registre.
Août	Le Comité FAGR examine le registre des risques (en se concentrant sur les contrôles supplémentaires), ainsi que le budget.
Décembre	Le Comité FAGR examine le registre des risques. Il peut identifier de nouveaux risques et, le cas échéant, les ajouter au registre.

5. PROCESSUS D'AJOUT DE RISQUES AU REGISTRE

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

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

REGISTRES DES RISQUES

Risques du conseil

La carte suivante donne une vue d'ensemble des risques gérés par le conseil. Le tableau présente les risques qui relèvent des responsabilités permanentes du conseil, ainsi que les risques qui ont été cernés lors de l'élaboration du plan stratégique en vigueur.

Les cotes attribuées aux risques du conseil n'ont pas changé depuis avril 2021. Quatre des six risques du conseil n'ont pas encore atteint leur cote cible, mais devraient l'atteindre d'ici la fin du plan stratégique 2022-2024 actuel. Cinq des six risques opérationnels sont en voie d'atteindre leur cible, l'exception étant le risque lié à la satisfaction des clients, qui sera traité dans le cadre de la priorité stratégique Excellence organisationnelle.

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 Négligeable S'il se matérialise, le risque n'aura que peu ou pas d'impact sur la réalisation des priorités stratégiques ou des objectifs	2 Mineur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'une priorité stratégique ou d'un objectif; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	3 Modéré S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	4 Majeur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires	5 Grave Si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada
5 Extrêmement probable – Se produira presque certainement					
4 Probable – Se produira très probablement	Baisse de la confiance accordée aux fonctions de gouvernance (RC)		Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (RC) Représentation insuffisante des groupes marginalisés en génie (RC)		
3 Modérée – Relativement susceptible de se matérialiser				Diminution de la viabilité financière à long terme (RC)	Baisse de la valeur de l'agrément (RC)
2 Peu probable - Peu probable, mais pas imprévisible					Diminution de la collaboration nationale (RC)
1 Faible – Peu susceptible de se produire					

BAISSE DE LA VALEUR DE L'AGRÉMENT (RISQUE DU CONSEIL)

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

<p>Conséquences potentielles (Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les organismes de réglementation seraient obligés d'utiliser d'autres méthodes pour évaluer si les diplômés possèdent la formation nécessaire pour entreprendre le processus d'obtention du permis. • La qualité de la formation en génie pourrait varier selon les zones de compétence. • La valeur d'Ingénieurs Canada pour les organismes de réglementation pourrait diminuer. • Le statut du Canada en tant que signataire de l'Accord de Washington et d'autres ententes de mobilité internationale pourrait être menacé.
<p>Améliorations majeures (Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité stratégique 1.1 : Examiner et valider le but et la portée de l'agrément • Mise en œuvre de Tandem, le nouveau système de gestion des données pour les visites d'agrément et les décisions. Ce système est conçu pour réduire la charge de travail et améliorer l'efficacité des processus d'agrément. • Exception provisoire à certaines normes d'agrément afin d'éliminer les obstacles à l'agrément des étudiants qui participent à des programmes internationaux d'échange. Cette exception limitée dans le temps (jusqu'en juin 2027) et à des situations précises (étudiants participant à un échange international) sera examinée par le BCAPG lors de sa réunion de février 2023.
<p>Preuves (Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'évaluation de la responsabilité en matière d'agrément (publié chaque année à compter de 2021) et mesures de suivi. • Tendances des demandes d'agrément soumises par des programmes nouveaux et actuellement agréés (données accessibles au public ici). • Rétroaction fournie par les organismes de réglementation, les EES et la FCEG lors des consultations.
<p>Risque résiduel (Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut s'attendre à un certain niveau d'insatisfaction entre tout organisme d'agrément et les organisations cherchant à obtenir l'agrément. • La charge de travail demeure élevée, ce qui contribue à l'insatisfaction des EES qui perçoivent le système comme étant inflexible. • La mise en œuvre des changements en matière d'agrément prend beaucoup de temps (en raison de la durée du cycle d'agrément et de la disponibilité des bénévoles), et la priorité stratégique est un projet de trois ans. Les risques persisteront au moins jusqu'à la fin de ce projet. • Les processus d'attribution de permis des organismes de réglementation continuent d'évoluer, ce qui exerce une pression sur les processus d'agrément pour qu'ils demeurent alignés.
<p>Tolérance aux risques (Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</p>	<p>Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.</p>
<p>Contrôles supplémentaires (Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 1.1 : <i>Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</i>, ce qui devrait être terminé d'ici la fin de 2024. • Le milieu de l'industrie et les étudiants en génie seront intégrés dans le processus de consultation pour la PS 1.1, <i>Examiner et valider le but et la portée de l'agrément</i>. • Le conseil pourra demander au chef de la direction de suggérer des contrôles supplémentaires dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique 2025-2030.
<p>Amélioration continue (Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Application du programme de consultation à tous les changements apportés par le BCAPG, pour les organismes de réglementation et les EES. • Collaboration accrue du Comité des politiques et des procédures (P&P) du BCAPG avec le Comité de liaison des doyens, un sous-comité de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada.

cours pour prévenir ou atténuer le risque)

- L'évaluation annuelle de la [responsabilité en matière d'agrément](#) mesure la transparence et l'efficacité du processus d'agrément, du point de vue des organismes de réglementation, des EES et d'autres. Le rapport qui en découle contient des recommandations à l'intention du BCAPG. Cette évaluation annuelle permettra de suivre les tendances et de cerner les améliorations potentielles.
- Développement d'un système de gestion de données basé sur le Web (Tandem) pour permettre la soumission et la gestion des documents d'agrément.
- Accent continu sur les stratégies visant à gérer la lourde charge de travail confiée aux bénévoles par le secrétariat du BCAPG et les bénévoles.
- Révision de la documentation requise pour les visites du BCAPG en fonction des principes du cheminement minimum et du maillon le plus faible ainsi que des pratiques exemplaires en matière de vérification. Cette activité d'amélioration établit des attentes claires et cohérentes pour les EES, tout en réduisant l'information qu'ils doivent fournir, et fait en sorte que les équipes de visiteurs disposent de l'information dont elles ont besoin pour mener une évaluation rigoureuse. (Mise en œuvre prévue au cours du cycle de visites d'agrément 2023-2024).
- Le BCCAG travaille à une étude de faisabilité visant à cerner d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.

BAISSE DE LA CONFIANCE ACCORDÉE AUX FONCTIONS DE GOUVERNANCE (RISQUE DU CONSEIL)

Probabilité (1-5)	1 – Faible (peu susceptible de se produire)	Total
Impact (1-5)	4 – Majeur (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires).	4
Cible	Aucun changement prévu concernant ce risque, qui est typique pour toute entreprise en exploitation.	4
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil gouverne l'organisme et prend des décisions de gouvernance dans l'intérêt primordial d'Ingénieurs Canada, qui sert les organismes de réglementation du génie. Le conseil a l'obligation de superviser la gestion d'Ingénieurs Canada, de mettre en place et de respecter les politiques du conseil, de faire preuve de transparence envers les organismes de réglementation, d'adopter des contrôles financiers et de les surveiller, et d'assurer sa propre efficacité. Le conseil doit aussi autoévaluer son travail et surveiller le travail de ses subordonnés directs : le chef de la direction et les présidents du BCAPG et du BCCAG. Les membres du conseil d'Ingénieurs Canada, ainsi que les membres du BCAPG et du BCCAG, sont des bénévoles. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil n'assure pas une surveillance efficace des ressources financières. La dépendance à l'égard des bénévoles et la structure de gouvernance ne permettent pas de réagir rapidement aux événements. Les organismes de réglementation ne comprennent pas comment travailler à l'intérieur du cadre de gouvernance. Manque de représentation des administrateurs et administratrices ou de diversité des compétences. Non-respect des politiques du conseil par un ou plusieurs membres du conseil. La dépendance à l'égard des bénévoles du BCAPG et du BCCAG pour la fourniture d'importants produits et services entraîne un manque de responsabilisation et de capacité à fournir les produits en temps voulu. Manque de compréhension commune de ce que les organismes de réglementation attendent d'Ingénieurs Canada. 	
Conséquences potentielles <i>(ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Diminution ou perte de la confiance des organismes de réglementation envers Ingénieurs Canada (y compris le BCAPG et le BCCAG). Insatisfaction ou retrait d'un ou plusieurs organismes de réglementation. Mauvaise gestion des ressources financières ou fraude connue ou inconnue par le chef de la direction. Réputation compromise. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Aucune amélioration n'est nécessaire pour le moment.	

<p>Preuves <i>(comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats de l'autoévaluation annuelle. • Résultats de l'évaluation annuelle du chef de la direction et des présidents de comités. • Rapports trimestriels d'évaluation du rendement des subordonnés directs. • Rapports d'audit. • Profil de compétences du conseil. • Sondage sur l'efficacité de la gouvernance.
<p>Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La structure de gouvernance ne permet pas de réagir rapidement aux événements ou aux demandes ponctuelles des organismes de réglementation. • Aucun contrôle sur les candidats aux postes d'administrateurs, notamment en ce qui concerne leur diversité ou leurs compétences.
<p>Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Ce risque correspond au niveau de tolérance du conseil, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.</p>
<p>Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i></p>	<p>Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit par le biais de la supervision exercée, entre autres, par le Comité sur la gouvernance.</p>
<p>Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Révisions régulières et continues des politiques. • Approbation du budget et des plans de travail du BCAPG et du BCCAG. • Approbation annuelle des plans de travail des comités et groupes de travail du conseil. • Surveillance du rendement stratégique et rédaction de rapports. • Autoévaluation annuelle du conseil. • Évaluation annuelle du chef de la direction et des présidents de comités (incluant le BCAPG et le BCCAG). • Audit financier annuel indépendant. • Plan de relève du chef de la direction. • Processus d'intégration (orientation) et d'éducation des administrateurs et administratrices. • Réunions ouvertes et publication des procès-verbaux du conseil et des comités dans le site Web public. • Approbation annuelle des plans de recrutement et de relève du BCAPG et du BCCAG. • Mise en œuvre d'un outil de gestion du conseil.

DIMINUTION DE LA COLLABORATION NATIONALE (RISQUE DU CONSEIL)

Probabilité (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	5 – Grave (si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada)	10
Cible	Ce niveau de risque est acceptable, mais une attention et une amélioration continue sont nécessaires pour maintenir ce niveau.	5
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le succès d'Ingénieurs Canada dépend de sa capacité de comprendre et satisfaire les attentes des organismes de réglementation, de tenir compte de leurs points de vue dans ses activités, et de promouvoir la collaboration nationale et la cohérence parmi les zones de compétence. Mobilité internationale et nationale croissante des personnes et des entités, sans stratégie claire et coordonnée entre les organismes canadiens de réglementation du génie. Le développement professionnel continu sera obligatoire à l'échelle nationale d'ici janvier 2023. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Manque d'orientation ou de prise de décision collaborative de la part du conseil. Au moins un organisme de réglementation demande à Ingénieurs Canada d'adopter une position collective sur un enjeu stratégique, et on ne parvient pas à une collaboration suffisante. Au moins un organisme de réglementation a des processus ou des politiques qui diffèrent considérablement de ceux des autres. Un gouvernement provincial ou territorial impose des exigences réglementaires qui varient considérablement de celles des autres organismes de réglementation ou sont incompatibles avec elles. Programme de consultation inefficace. Perception selon laquelle la collaboration n'est pas possible en raison des variations législatives. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Incapacité d'établir un consensus sur des enjeux stratégiques importants. Perte de valeur pour les organismes de réglementation. Perte du statut de membre d'un ou de plusieurs accords internationaux. Diminution ou perte de confiance de la part des organismes de réglementation. Obstacles supplémentaires à la mobilité nationale ou internationale. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 1.2, <i>Renforcer la collaboration et l'harmonisation</i>, afin de définir le degré d'harmonisation souhaité par les organismes de réglementation et de cerner les possibilités de collaboration. Les résultats sont attendus d'ici la fin de 2024. La création du Groupe de travail sur la collaboration, et le travail qu'il accomplit permettent de faire preuve de leadership et de refléter cet idéal dans les délibérations du conseil. 	
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Renouvellement du statut de membre d'accords internationaux. Déclaration de collaboration signée par les organismes de réglementation. Participation aux réunions nationales des organismes de réglementation. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Rétroaction reçue lors des consultations (connexion requise pour accéder à la page Web des consultations).
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de contrôle sur les actions des organismes de réglementation (participation aux consultations, adoption de pratiques cohérentes, utilisation des programmes, produits et services, etc.). • Manque de contrôle sur les exigences qu'imposent des gouvernements provinciaux ou territoriaux sans tenir compte des exigences des autres organismes de réglementation. • Manque de temps ou d'intérêt des organismes de réglementation pour ce qui est de dégager des consensus sur les programmes, produits et services. • Manque d'orientation provenant des organismes de réglementation quant au degré de cohérence et aux domaines de collaboration.
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun à l'heure actuelle, une priorité stratégique est en cours pour y remédier, et une amélioration continue est en cours.
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs processus sont en place pour favoriser une collaboration continue : <ul style="list-style-type: none"> • Processus d'élaboration du plan stratégique et programme de consultation. • Facilitation du partage de connaissances et de la collaboration parmi le personnel des organismes de réglementation durant les réunions (chefs de la direction, responsables de l'admission, de l'exercice, de la discipline et de l'application de la loi, des communications, des finances, des TI et de la communauté de pratique en matière de rayonnement). • Des programmes, produits et services dont bénéficient de multiples organismes de réglementation et qui sont élaborés conjointement avec ces organismes (p. ex. : agrément, 30 en 30, évaluation sur la base des compétences, énoncés de principe nationaux, base de données nationale sur les effectifs, Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers, Mois national du génie). • Chercher à favoriser la collaboration en dehors des exigences réglementaires (p. ex. outils pour le personnel des organismes de réglementation; outils non réglementaires comme les systèmes de gestion de l'apprentissage, les meilleures pratiques en matière d'excellence organisationnelle, etc.)

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

Probabilité (1-5)	4 – Probable (se produira très probablement)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	12
Cible	Réduire la probabilité de ce risque à 3 (modérée) d'ici la fin du Plan stratégique en 2024.	9
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	Ce risque a été inscrit au registre pour la première fois en mai 2020, à la suite des discussions sur l'analyse contextuelle pour le plan stratégique 2022-2024. La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • De récents rapports d'audit gouvernementaux et internes ont souligné la nécessité pour les organismes de réglementation du génie d'apporter des changements à leurs pratiques de gouvernance, d'admission, d'exercice professionnel et de discipline et d'application de la loi afin de démontrer plus explicitement comment ils protègent l'intérêt public. • Des progrès technologiques rapides ont mis les organismes de réglementation au défi d'adapter leurs processus afin de réglementer efficacement les nouveaux domaines d'exercice du génie. • La proportion de diplômés issus de programmes agréés qui font une demande de permis d'exercice diminue. Certains croient peut-être qu'il n'est pas nécessaire de détenir un permis pour exercer dans certains domaines. • La population canadienne vieillit. On prévoit une pénurie de main-d'œuvre, ainsi qu'un manque de relève pour les entreprises. • Dans certaines zones de compétence, les technologues cherchent à obtenir le droit d'exercer dans des domaines qui pourraient relever de la définition nationale de l'exercice du génie. Ingénieurs Canada aide les organismes de réglementation à démontrer l'importance du permis d'exercice et de la réglementation du génie auprès du public, des gouvernements, des ingénieurs potentiels et des firmes d'ingénierie. (Références disponibles dans l'Analyse contextuelle pour le Plan stratégique 2022-2024 d'Ingénieurs Canada) • Absence d'une approche commune pour de nombreuses activités des organismes de réglementation à l'échelle nationale (DPC, réglementation des entités, réglementation des nouvelles disciplines, etc.). • Absence d'un message commun sur la valeur du permis d'exercice du génie et de l'autoréglementation. • Manque de données et de participation de l'industrie et des étudiants lorsqu'il s'agit de communiquer la valeur du permis d'exercice. • La pratique croissante du génie dans d'autres provinces et territoires et à l'échelle internationale fait en sorte qu'il est difficile pour les organismes de réglementation de réglementer l'exercice du génie. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants en génie n'obtiennent pas de permis d'exercice. • Les entités d'ingénierie n'obtiennent pas de permis, n'exigent pas que leurs employés en obtiennent un et/ou paient les diplômés en génie plus cher que les autres. • Des personnes ou des ingénieurs non titulaires d'un permis sont tenus responsables d'une défaillance technique ou d'une infraction au code de déontologie dans un autre pays, province ou territoire. • Des entités exerçant le génie sans permis ou des entités d'ingénierie sans permis sont tenues responsables d'une défaillance technique ou d'une infraction au code de déontologie dans un autre pays, province ou territoire. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Défaillances techniques révélées dans les médias. • Des personnes ou des entités qui exercent le génie sans permis dans de nouvelles disciplines ne cherchent pas à obtenir un permis d'exercice et les organismes de réglementation n'appliquent pas efficacement leurs lois. • Ingénieurs Canada n'appuie pas les organismes de réglementation dans les cas ci-dessus, comme il est demandé.
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les organismes de réglementation n'arrivent pas à démontrer à leurs gouvernements, au public, aux particuliers et aux employeurs la valeur et la nécessité du permis d'exercice. • Diminution du nombre de personnes qui obtiennent un permis d'exercice. • Diminution du nombre d'entités qui obtiennent un permis d'exercice. • Perte de la réputation de la profession d'ingénieur et de l'autoréglementation. • Les médias et/ou le public et/ou le gouvernement remettent en question la valeur de l'autoréglementation des ingénieurs. • Les gouvernements provinciaux/territoriaux imposent de nouveaux modèles de gouvernance aux organismes de réglementation du génie. • Érosion de la protection du droit au titre et du droit d'exercer.
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La Priorité stratégique 1.3, <i>Soutenir la réglementation des nouveaux domaines</i>, prévoit des rapports plus fréquents et une plus grande visibilité pour ce travail de définition des nouveaux domaines d'exercice. • La Priorité stratégique 2.2, <i>Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice</i>, consiste à élaborer et à diffuser des messages nationaux sur la valeur du permis d'exercice en collaboration avec les organismes de réglementation, dans le but d'accroître la visibilité de la profession auprès des diplômés en génie, des ingénieurs stagiaires et du public.
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Documents d'Ingénieurs Canada nouveaux ou révisés fournis aux organismes de réglementation. • Rapports de recherche sur la réglementation fournis aux organismes de réglementation. • Énoncés de principe nationaux, énoncés d'enjeux nationaux, mémoires à l'intention du gouvernement, et rencontres et événements de relations gouvernementales liés à l'attribution du permis et à la réglementation des nouveaux domaines d'exercice.
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation incohérente des programmes, produits ou services par les organismes de réglementation, et participation incohérente à ces programmes, produits ou services. • Manque de contrôle sur l'incohérence des actions des organismes de réglementation en matière d'application de la loi ou sur leur décision de fournir ou non une voie d'accès à l'obtention du permis d'exercice dans les nouveaux domaines du génie. • Manque de contrôle sur l'octroi du permis d'exercice aux personnes et aux entités.
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil pourra demander au chef de la direction de suggérer des contrôles supplémentaires dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique 2025-2030.

<p>Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<p>Plusieurs objectifs fondamentaux fournissent d'importants programmes, produits et services qui atténuent ce risque :</p> <ul style="list-style-type: none">• Objectif 2 : Faciliter et encourager de bonnes relations de travail entre les organismes de réglementation et au sein de ces derniers.• Objectif 3 : Fournir des services et des outils qui favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie. Objectif 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral.• Objectif 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral.• Objectif 6 : S'employer activement à faire un suivi, à mener des recherches et à fournir des conseils en ce qui concerne les changements et les progrès qui ont une incidence sur l'environnement réglementaire et la profession d'ingénieur.• Objectif 8 : Gérer nos relations avec les fédérations d'étudiants et étudiantes en génie et faciliter et encourager de bonnes relations de travail parmi le personnel des organismes de réglementation qui est responsable des programmes de rayonnement et qui travaille directement avec le public.
--	---

REPRÉSENTATION INSUFFISANTE DES GROUPES MARGINALISÉS EN GÉNIE (RISQUE DU CONSEIL)

Probabilité (1-5)	4 – Probable (se produira très probablement)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	12
Cible	Réduire l'impact de ce risque à 2 (mineur) d'ici la fin du Plan stratégique en 2024	8
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	Ce risque a été inscrit au registre pour la première fois en mai 2020, à la suite des discussions sur l'analyse contextuelle pour le plan stratégique 2022-2024. La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Au 31 décembre 2020, les ingénieures constituaient 14,2 % des membres et 20,6 % des ingénieures nouvellement titulaires à l'échelle nationale. • Trente pour cent est l'objectif actuel de représentation que nous avons fixé pour les ingénieures nouvellement titulaires. • La discrimination et le harcèlement fondés sur le genre existent à toutes les étapes du cheminement en génie (c.-à-d. les années formatrices, les études postsecondaires et le début, le milieu et la fin de la carrière) et sont souvent exercés par les pairs, les collègues, et les homologues masculins. • La profession se soucie également de plus en plus de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ce qui inclut les femmes, les autochtones, les personnes racialisées, les personnes formées à l'étranger et les personnes LGBTQ2S+. • Les Autochtones préfèrent être considérés en dehors du rayon d'action habituel de l'EDI, afin de reconnaître l'histoire spécifique de la colonisation et du génocide contre les peuples autochtones. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation du nombre de femmes diplômées en génie ne correspond pas à l'augmentation du nombre de nouveaux permis d'exercice. Diminution du soutien des organismes de réglementation et/ou des acteurs clés en ce qui concerne l'objectif d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur. • Retrait du soutien d'acteurs clés, dont les champions et championnes 30 en 30, les bénévoles, les établissements d'enseignement supérieur (EES), les employeurs et les étudiants. • La pandémie de COVID-19 a un impact disproportionné sur les taux d'emploi des femmes, y compris les futures candidates potentielles. • Pourcentage croissant ou décroissant d'inscriptions et de diplômées féminines au premier cycle. • La profession d'ingénieur n'est pas accueillante pour les membres des groupes marginalisés ni pour les personnes formées à l'étranger. • La valeur du permis d'ingénieur continue d'être sous-estimée, particulièrement dans les disciplines du génie qui intéressent le plus les femmes (p. ex., chimie, environnement). 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La profession n'atteint pas 30 % d'ingénieures nouvellement titulaires d'ici 2030. • La profession reste peu accueillante pour les groupes marginalisés; les objectifs de représentation ne sont pas atteints et le talent se perd. • Réputation d'Ingénieurs Canada compromise auprès des organismes de réglementation, des gouvernements, des parties prenantes externes et des partenaires. • La profession ne protège pas pleinement la sécurité et l'intérêt du public, car elle ne représente pas l'entière diversité des points de vue et de la population canadienne. 	

<p>Améliorations majeures (Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 2.1, <i>Accélérer l'initiative 30 en 30</i>, qui devrait être terminée d'ici la fin de 2024. Le conseil a également mis en œuvre la Priorité stratégique 2.2, <i>Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice</i>, qui mettra en valeur la diversité de la profession. Formation sur l'EDI à l'intention des ingénieurs et des géoscientifiques. Examen, par le BCAPG, de la possibilité d'intégrer les objectifs de l'initiative 30 en 30 au processus d'agrément. Élaboration, par le BCCAG, d'un Guide sur l'équité des genres en milieu de travail.
<p>Preuves (Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rapport national d'enquête sur les effectifs. Fiche de pointage annuelle 30 en 30. Enquête annuelle sur les inscriptions et les diplômes décernés.
<p>Risque résiduel (Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rôle se limitant à fournir de l'information et à convoquer les acteurs, car les organismes de réglementation gèrent les relations avec les candidats au permis d'exercice, les ingénieurs, les employeurs et les représentants locaux de « Maternelle à fin secondaire ». Manque de contrôle concernant le nombre de filles de la maternelle à la fin du secondaire qui suivent et continuent de suivre des cours de sciences et de mathématiques à l'école. Manque de contrôle sur la façon dont les EES recrutent ou gardent les étudiantes, et influence limitée sur la façon dont les EES font la promotion du permis d'exercice. Manque de contrôle sur la façon dont les employeurs recrutent des personnes s'identifiant comme des femmes, les maintiennent en poste et les encouragent à obtenir un permis d'exercice.
<p>Tolérance aux risques (Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</p>	<p>Ce risque est supérieur au niveau de tolérance du conseil.</p>
<p>Contrôles supplémentaires (Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conformément à la demande du conseil, le service EDI bénéficiera d'une ressource supplémentaire pour étudier et développer une tactique concernant les diplômés formés à l'étranger, qui s'ajoutera à celle en place. Le conseil pourra demander au chef de la direction de suggérer des contrôles supplémentaires dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique 2025-2030.
<p>Amélioration continue (Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une formation sur l'EDI à l'intention des ingénieurs et des géoscientifiques a été offerte. Ingénieurs Canada encourage la collaboration avec les organismes de réglementation, les partenaires stratégiques et les parties prenantes afin d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au sein de la profession d'ingénieur. Représentations auprès du gouvernement fédéral à l'appui de l'équité des genres, de l'équité salariale et des politiques qui soutiennent les femmes en génie. Utilisation d'une fiche de pointage annuelle pour les organismes de réglementation et analyse des résultats. Encourager une diversité de femmes en génie dans le cadre de la Fondation commémorative du génie canadien. Recrutement de personnes influentes et facilitation des activités des groupes de travail « Maternelle à fin secondaire », « Études postsecondaires » et « Ingénieurs en début de carrière » de l'initiative 30 en 30.

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

Probabilité (1-5)	3 – Modérée (relativement susceptible de se matérialiser)	Total
Impact (1-5)	4 – Majeur (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires).	12
Cible	Maintenir le niveau de risque actuel.	12
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sources de revenus d'Ingénieurs Canada : <ul style="list-style-type: none"> ○ Cotisation des membres : approuvée annuellement par les membres lors de l'assemblée annuelle; entrée en vigueur 18 mois plus tard. ○ Revenus d'affinité : découlent d'ententes entre Ingénieurs Canada et des fournisseurs de produits financiers et d'assurance. PEO décide chaque année s'il se prévaut ou pas des revenus du programme d'affinité de TD Assurance. ○ Revenus de placements : un certain pourcentage des revenus est investi dans le marché monétaire, des obligations et des actions. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction marquée d'une source de revenus. • Les membres ignorent la recommandation du conseil et adoptent une cotisation par personne considérablement plus basse. • Après avoir abaissé la cotisation par personne, les membres ne veulent ou ne peuvent pas la hausser comme le recommande le conseil. • PEO se prévaut des revenus d'affinité. • Faible rendement des placements. • Un organisme de réglementation se retire du programme d'affinité, entraînant ainsi une réduction des revenus au fil du temps. • Les membres plus âgés ne renouvellent pas leur adhésion en raison des nouvelles exigences obligatoires en matière de développement professionnel continu. 	
Conséquences potentielles <i>(ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de revenus. • Réputation compromise auprès des fournisseurs de produits financiers et d'assurance. • Insatisfaction ou perte de confiance des organismes de réglementation. • D'autres organismes de réglementation se retirent du programme d'affinité. • Le budget opérationnel diminue considérablement à long terme, ce qui entraîne l'incapacité d'atteindre les objectifs fondamentaux d'Ingénieurs Canada et/ou la nécessité de licencier du personnel. • Augmentation importante du montant de la cotisation par personne. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune autre amélioration n'est nécessaire pour le moment. 	
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Revenus correspondant aux prévisions budgétaires et conformes à l'audit. • Rapports sur le rendement du programme d'affinité. 	

Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe actuellement un risque lié aux revenus d'affinité de TD à long terme, car le pourcentage des revenus revenant aux organismes de réglementation est passé de 51 % à 90 % pour les nouveaux clients. On s'attend à ce que l'impact se traduise par une réduction de 1 % par année des revenus de TD.
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	<p>Ce risque correspond au niveau de tolérance du conseil.</p>
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<p>Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit par le biais de la supervision exercée par le Comité FAGR.</p>
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Le budget opérationnel n'inclut pas les revenus d'affinité revenant à PEO. • Gestion des relations avec les fournisseurs du programme d'affinité. • Discussion et prévision, avec les organismes de réglementation, du nombre de membres attendu. • Politique sur les investissements. • Utilisation de contrats à long terme avec les fournisseurs affinitaires. • Recours à une expertise actuarielle pour évaluer et améliorer continuellement les programmes d'affinité. • Règlement administratif visant à contrôler la taille des réserves d'Ingénieurs Canada par le biais de l'examen annuel de la cotisation par personne. • Structure des actifs nets et politique connexe, et gestion active des réserves. • L'entente avec la TD est un contrat de douze ans, qui doit être renouvelé en 2030.

Risques opérationnels

La carte suivante présente une vue d'ensemble des risques opérationnels (gérés par le chef de la direction sous la supervision du conseil d'Ingénieurs Canada). Aucun changement n'a été apporté aux cotes des risques opérationnels depuis avril 2021.

PROBABILITÉ	IMPACT				
	1 Négligeable S'il se matérialise, le risque n'aura que peu ou pas d'impact sur la réalisation des priorités stratégiques ou des objectifs	2 Mineur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'une priorité stratégique ou d'un objectif; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	3 Modéré S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada pourra se redresser avec les contrôles existants	4 Majeur S'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs; Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires	5 Grave Si le risque se matérialise, le redressement nécessitera la restructuration des objectifs, de la gouvernance, des finances ou des opérations d'Ingénieurs Canada
5 Extrêmement probable – Se produira presque certainement					
4 Probable – Se produira très probablement					
3 Modérée – Relativement susceptible de se matérialiser		Conformité financière (RO)	Satisfaction des clients (RO)		
2 Peu probable – Peu probable, mais pas imprévisible			Conformité juridique (RO) Ressources humaines (RO) Réputation (RO)	Intégrité des infrastructures et de l'information (RO)	
1 Faible – Peu susceptible de se produire					

SATISFACTION DES CLIENTS (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Probabilité (1-5)	3- Modérée (relativement susceptible de se matérialiser)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	9
Cible	Réduire la probabilité à 2 d'ici la fin du Plan stratégique en 2024, grâce à la mise en œuvre de la Priorité stratégique 3.1. Maintenir notre engagement envers l'excellence, et des contrôles supplémentaires.	6
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<p>La capacité d'Ingénieurs Canada d'offrir des programmes, des produits et des services efficaces et de grande qualité dépend de sa capacité de cerner les attentes des clients et d'y répondre, et d'innover et d'améliorer continuellement ses programmes, produits et services.</p> <p>Les organismes de réglementation sont les propriétaires et les principaux clients d'Ingénieurs Canada, mais l'organisme compte d'autres clients externes : Doyennes et doyens d'ingénierie Canada et les EES (y compris le personnel enseignant et administratif), ainsi que la communauté des ingénieurs (y compris les étudiants et diplômés de programmes agréés par le BCAPG, les diplômés de programmes non agréés par le BCAPG, les ingénieurs stagiaires, les ingénieurs titulaires, et les firmes d'ingénierie).-Ingénieurs Canada a également des clients internes : le conseil, le BCAPG, le BCCAG, les bénévoles et les membres du personnel.</p> <p>Ingénieurs Canada n'a pas une vision globale des besoins de tous ses clients ni une approche pour les servir.</p>	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de programmes, produits ou services ne répondant pas aux besoins les plus importants des clients. • Prestation par des concurrents d'autres programmes, produits ou services qui répondent mieux aux besoins de clients. • Manque de clarté quant aux besoins, exigences ou priorités des clients. • Incapacité du personnel de produire les prestations prévues, révélée par des mesures, une surveillance et/ou une rétroaction indiquant : <ul style="list-style-type: none"> ○ une réduction de l'efficacité du programme de consultation; ○ une réduction de l'efficacité des communications internes; ○ la non-réalisation des résultats attendus des programmes, produits ou services; ○ un mauvais service à la clientèle. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes, produits ou services ne sont que partiellement ou pas du tout utilisés par les clients. • Insatisfaction des clients. • Des clients se retirent de certains programmes. • Affectation inefficace des ressources ou manque d'orientations claires concernant les objectifs fondamentaux et les services internes. • Désengagement ou baisse du moral du personnel. 	
Améliorations majeures	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil a entrepris la mise en œuvre de la Priorité stratégique 3.1, <i>Maintenir notre engagement envers l'excellence</i>, à l'appui de la satisfaction des clients de façon efficace et d'une gestion efficace des processus et des projets. 	

<i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'une approche d'évaluation des programmes afin d'élaborer un moyen de mesurer le succès à l'échelle de l'organisme, y compris la prestation de services aux clients.
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mesure (analyse comparative organisationnelle) en fonction de la norme d'excellence, d'innovation et de mieux-être d'Excellence Canada. Taux de rétention positif des clients (p. ex. : organismes de réglementation, agrément, programmes d'affinité, etc.). Consultation sur les plans de travail, les orientations générales, les ébauches de documents (connexion requise pour accéder au site Web des consultations). Rétroaction informelle des clients à l'intention du personnel. Utilisation des programmes, produits et services (avec suivi pour certains programmes, produits et services).
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Orientations incohérentes et parfois contradictoires de la part de groupes de clients. Absence d'une approche globale de gestion des clients (p. ex. : détermination proactive des besoins des clients, partage de connaissances avec les clients, réponse aux commentaires des clients). Une structure de gouvernance complexe peut entraîner une réponse lente aux besoins des clients. Absence de clarté quant aux priorités globales des clients, et son impact connexe sur la planification et l'affectation des ressources. Dépendance vis-à-vis des bénévoles pour la fourniture de certains produits et services. Les consultations rendent parfois difficile l'élaboration de produits et de services en temps opportun.
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque n'est pas acceptable à long terme, et des contrôles supplémentaires sont en voie de mise en œuvre.
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Explorer les moyens de mettre en œuvre des processus améliorés de gestion des clients en 2023. Explorer les moyens de rendre le processus de consultation plus adaptatif et plus souple en 2023.
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Programme de consultation qui comporte l'amélioration continue du processus de consultation en fonction du rapport annuel et des évaluations internes. Stratégie de communications internes. Collecte informelle d'informations parmi le personnel et entre le personnel et les clients. Mise en œuvre de l'approche de communication auprès des organismes de réglementation.

CONFORMITÉ JURIDIQUE DE L'ORGANISATION (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Likelihood (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	6
Cible	Aucun changement prévu concernant ce risque, qui est typique pour toute entreprise en exploitation.	6
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieurs Canada a l'obligation de se conformer à diverses obligations et exigences statutaires et de common law. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Litige ou poursuite judiciaire visant Ingénieurs Canada ou intenté(e) par Ingénieurs Canada. Manque de surveillance et/ou de garantie du respect des politiques de l'organisation. Non-respect des obligations juridiques. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Application de dommages et intérêts, d'amendes, de sanctions, entraînant des difficultés financières. Réputation compromise. Perte de confiance de la part du conseil ou des organismes de réglementation. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Aucune amélioration majeure n'est nécessaire à ce stade.	
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Résultats de la formation et des audits. Aucune poursuite judiciaire en cours (ou intentée récemment). 	
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes morales sont toujours susceptibles de faire l'objet d'une contestation judiciaire, qu'elle soit réelle ou menacée. 	
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.	
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	Un nouveau système d'enregistrement des événements qui est conforme aux obligations en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels. L'amélioration continue se poursuit.	
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le service juridique interne supervise la conformité et collabore avec le personnel pour garantir l'utilisation de bonnes pratiques du point de vue juridique. 	

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Politiques et procédures internes, avec processus définis et réguliers d'évaluation et de formation.• Révision juridique de toutes les ententes contractuelles, y compris les contrats de travail, les demandes de propositions et les protocoles d'entente.• Audit de la protection de la vie privée réalisé chaque année, et formation fournie à tous les employés. |
|--|---|

CONFORMITÉ FINANCIÈRE (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Probabilité (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	6
Cible	Aucun changement n'est nécessaire, car ce risque est typique pour toute entreprise en exploitation.	6
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieurs Canada doit s'assurer que ses ressources financières sont gérées de façon efficace et que les rapports financiers sont exacts. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Déclarations erronées au conseil, aux auditeurs ou à d'autres organismes de contrôle. • Fraudes commises par des employés. • Erreurs importantes dans le budget. • Défaillances technologiques majeures. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Déclarations inexactes au conseil. • Perte financière. • Litiges. • Perte de confiance ou insatisfaction du conseil ou des organismes de réglementation. • Déclarations erronées (p. ex. : taxes sur la masse salariale). • Perte de données. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	Aucune amélioration majeure n'est nécessaire à ce stade.	
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'audit annuel. • États financiers trimestriels. • États financiers de fin de mois. • Budget annuel, avec prévisions triennales. 	
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité limitée de séparer les tâches en raison de la taille de l'équipe responsable des finances. 	
Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	Ce risque correspond au niveau de tolérance acceptable.	
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré)</i>	Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit.	
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Processus annuel d'audit externe. • Procédures de clôture de fin de mois. • Processus d'approbation des dépenses et des paiements. • Politiques sur les déplacements du personnel et le remboursement des dépenses, les engagements financiers et les dépenses, les cartes de crédit de l'organisation, les approvisionnements, le pouvoir de signature et la délégation du pouvoir de signature, et la fraude. La base de données financière et les paramètres de l'environnement sont automatiquement sauvegardés par Microsoft et conservés pendant 28 jours. 	

RESSOURCES HUMAINES (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Probabilité (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	6
Cible	Aucun changement prévu concernant ce risque, qui est typique pour toute entreprise en exploitation.	6
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La capacité d'Ingénieurs Canada d'offrir des programmes, des produits et des services efficaces et de grande qualité dépend de sa capacité de recruter et de maintenir en poste du personnel de qualité. • Le rendement du personnel et le maintien de ses connaissances sont essentiels à la prestation de produits et de services aux organismes de réglementation et aux parties prenantes. • L'incertitude plane sur l'avenir en ce qui concerne la COVID-19 et les mandats de vaccination. • L'inflation élevée entraîne une pression accrue sur les coûts pour l'organisation et une hausse des attentes du personnel en matière d'augmentation de salaire. • Augmentation de la concurrence et des avantages (p. ex., modalités de travail flexibles, heures de travail, semaine de travail écourtée) pour les travailleurs qualifiés. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Départ soudain du chef de la direction. • Départ soudain de membres de l'équipe de direction. • Une masse critique d'employés quittent l'organisme dans une courte période de temps, ou fort taux de roulement du personnel. • Incapacité de recruter ou maintenir en poste des employés compétents dans des postes clés. • Nouvelles obligations législatives. • Départ d'employés ayant accès à des technologies opérationnelles clés (RH, finances) en l'absence d'une relève formée. • Besoin élevé de nouveaux employés. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de leadership organisationnel dans les postes clés. • Pénurie ou manque de compétences dans des fonctions importantes. • Retard(s) et/ou réduction de la qualité de programmes, produits ou services. • Insatisfaction des organismes de réglementation et des parties prenantes à l'égard de projets, produits ou services. • Perte de connaissances fondamentales. • Des postes restent vacants ou des postes doivent être reclassifiés pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre moins expérimentée. • Désengagement ou baisse du moral du personnel. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de planification de la relève et plan de relève. • Le chef de la direction et l'équipe de direction ont élaboré et mis en œuvre un processus de planification de la relève pour tous les postes. 	
Preuves	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de relève du chef de la direction. • Plan de relève pour tous les postes, y compris l'équipe de direction. 	

<p><i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau système de gestion du rendement pour permettre une rétroaction continue. • Examen du régime de rémunération et d'avantages sociaux. • Résultats du sondage sur les activités sociales et le mieux-être. • Taux de roulement du personnel. • Résultats du sondage sur l'engagement des employés (disponibles au TR4 de 2022). • Examen annuel du développement professionnel de tous les employés. • Commentaires des nouveaux employés sur le processus d'intégration et d'orientation au moyen d'un sondage. • Entretiens de départ menés par les RH avec le personnel qui quitte l'organisation. • Mesure (analyse comparative organisationnelle) en fonction de la norme d'excellence, d'innovation et de mieux-être d'Excellence Canada. • Sondage auprès des employés.
<p>Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe actuellement pas de processus de planification de la relève pour l'équipe de direction. • Les améliorations du référentiel d'information sur SharePoint ne sont pas terminées. • Problèmes de rétention attribuables au manque d'avancement dans une petite organisation horizontale. • Il est difficile de recruter des candidats bilingues dans la région de la capitale nationale. • Absence d'une approche de reconnaissance à l'échelle de l'organisation. • Manque d'une stratégie de rétention des connaissances.
<p>Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i></p>	<p>Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.</p>
<p>Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et adopter un programme de reconnaissance. • Améliorer la priorisation du travail et la planification.
<p>Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planification de la relève du chef de la direction. • Évaluation à 360° du chef de la direction • Sondages sur la satisfaction du personnel, et plans d'action visant à corriger les lacunes. • Régime concurrentiel de rémunération et d'avantages sociaux. • Programme d'intégration des nouveaux employés. • Développement professionnel du personnel. • Programme et processus de gestion du rendement. • Programme de mieux-être. • Sondages auprès des employés sur la santé et le mieux-être. • Programme de récompenses et de reconnaissance (y compris une analyse comparative régulière des salaires par rapport au marché). • Programme de recrutement et de maintien en poste. • Amélioration de la gestion des connaissances au moyen d'une stratégie de TI. • Le programme de formation en leadership est en cours de mise en œuvre et évoluera en fonction des besoins de l'organisation. • Le questionnaire de planification de la relève déterminera des successeurs potentiels pour tous les postes. • Le conseil a mis en œuvre la Priorité stratégique 3.1, <i>Maintenir notre engagement envers l'excellence</i>, qui vise à garantir la satisfaction des pratiques efficaces en matière de ressources humaines. • Offrir des modalités de travail flexibles (s'il y a lieu).

INTÉGRITÉ DES INFRASTRUCTURES ET DE L'INFORMATION (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Probabilité (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	4 - Majeur (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, et Ingénieurs Canada ne pourra se redresser qu'avec des contrôles supplémentaires)	8
Cible	Aucun changement prévu concernant ce risque, qui est typique pour toute entreprise en exploitation.	8
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieurs Canada est vulnérable aux menaces et aux atteintes à la technologie, aux infrastructures et à la sécurité. • Actuellement, l'information est stockée dans deux principaux endroits : dans des serveurs sur place et dans l'infrastructure nuagique. Au cours des dernières années, des ressources ont été affectées au transfert de toute l'information dans l'environnement nuagique dans le cadre du programme Espace. • La pandémie de COVID-19 a présenté de nombreux nouveaux défis, dont de nouvelles procédures de santé et sécurité dans les bureaux, la fourniture de services de TI à distance et la protection de l'organisme contre les brèches de sécurité et d'information pour le personnel en télétravail. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel ne comprend pas ou ne respecte pas les exigences de gestion de l'information. • Le personnel ne comprend pas ou ne respecte pas les politiques et procédures de TI. • Dommages causés aux infrastructures physiques. • Destruction ou vol d'informations ou d'équipements. • Corruption ou altération de l'information. • Retrait ou perte d'informations ou d'équipements. • Divulgence d'informations. • Interruption ou déni de services. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perte d'informations essentielles. • Incapacité de communiquer avec le personnel. • Violations de renseignements personnels. • Détérioration ou destruction d'infrastructures matérielles ou technologiques. • Réputation compromise. • Non-fiabilité des services fournis au personnel, aux organismes de réglementation et aux parties prenantes. • Incapacité de réaliser les programmes, les produits ou les services. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune autre amélioration n'est nécessaire pour le moment. 	
Preuves	<ul style="list-style-type: none"> • Les propriétés numériques d'Ingénieurs Canada ont fait l'objet de fréquentes tentatives de violations au cours de l'année dernière, mais aucune n'a réussi. Des protocoles ont été suivis pour gérer les brèches et les vecteurs d'attaque ont été atténués. 	

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

RÉPUTATION (RISQUE OPÉRATIONNEL)

Probabilité (1-5)	2 – Peu probable (peu probable, mais pas imprévisible)	Total
Impact (1-5)	3 – Modéré (s'il se matérialise, le risque aura un impact sur la réalisation d'au moins deux priorités stratégiques ou objectifs, mais Ingénieurs Canada pourra probablement se redresser avec les contrôles existants)	6
Cible	Aucun changement prévu concernant ce risque, qui est typique pour toute entreprise en exploitation.	6
Tendance <i>(Quand le risque a-t-il été identifié pour la première fois, quelle est la tendance)</i>	La cote de ce risque est demeurée la même en 2021 et 2022.	
Situation actuelle <i>(Comment le risque est apparu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> La capacité d'Ingénieurs Canada d'offrir des produits et des services de grande qualité, d'être le porte-parole national des organismes de réglementation et de la profession, et de faire des représentations auprès du gouvernement fédéral dépend en partie d'une grande crédibilité et d'une image de marque solide. 	
Événement(s) potentiel(s) <i>(Les menaces ou possibilités qui pourraient déclencher la matérialisation de ce risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Couverture médiatique négative au sujet d'Ingénieurs Canada. Commentaires négatifs au sujet d'Ingénieurs Canada dans les réseaux sociaux de la part de personnes influentes. Le gouvernement fédéral consulte ou reconnaît publiquement d'autres organismes sur des enjeux nationaux liés à la réglementation du génie et la profession d'ingénieur. Prises de position contradictoires communiquées aux organismes de réglementation ou aux parties prenantes. Information incorrecte publiée dans le site Web public. Mauvaise compréhension du rôle d'Ingénieurs Canada dans la réglementation du génie. 	
Conséquences potentielles <i>(Ce qui arriverait si les événements potentiels avaient lieu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Perte de crédibilité auprès des organismes de réglementation, des ingénieurs, du gouvernement fédéral ou du public. Le gouvernement fédéral consulte d'autres organismes sur des questions nationales liées à la réglementation du génie. 	
Améliorations majeures <i>(Des projets avec un début et une fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un processus régulier d'examen et de conservation du contenu du site Web afin de vérifier systématiquement l'exactitude, la pertinence et la qualité des pages. 	
Preuves <i>(Comment le succès des contrôles existants est mesuré)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Absence d'incidents dans les médias. Correction rapide d'assertions erronées. Nombre de demandes de consultation de la part du gouvernement fédéral. Révision et actualisation régulières des politiques et processus de communications. Boucles de rétroaction informelles pour les parties prenantes. 	
Risque résiduel <i>(Risques demeurant après l'application des contrôles existants)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre une exactitude de 100 % du contenu du site Web nécessiterait des ressources excessives par rapport aux avantages. Impossibilité d'influencer des articles médiatiques après publication. Impossibilité de contrer ou d'éliminer tous les commentaires négatifs de personnes influentes dans les réseaux sociaux. Impossibilité d'empêcher d'autres organismes d'essayer de se présenter comme le porte-parole national de la profession d'ingénieur. 	

Tolérance aux risques <i>(Le risque résiduel est accepté ou supérieur au niveau de tolérance)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce risque est acceptable, mais l'amélioration continue est nécessaire pour le maintenir à ce niveau.
Contrôles supplémentaires <i>(Actions futures pour atténuer le risque, si le risque n'est pas toléré, avec délai prévu)</i>	Aucun n'est nécessaire, l'amélioration continue se poursuit.
Amélioration continue <i>(Des activités opérationnelles sans début ni fin sont en cours pour prévenir ou atténuer le risque)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveillance quotidienne des médias et des réseaux sociaux. • Programme de consultation. • Activités de représentation et interventions régulières auprès du gouvernement fédéral (p. ex. : comités de la Chambre des communes et du Sénat, rencontres avec des députés ou de hauts fonctionnaires). • Politiques de communications : réseaux sociaux, gestion de la marque, relations avec les médias, langues officielles, processus de réponse aux demandes d'information du public et des médias.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nouveau Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie		4.2a
Objet :	Approuver le nouveau Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	<p>Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des ingénieurs au Canada</p> <p>Objectif fondamental 9 : Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusivité qui reflètent celles de la société canadienne.</p>	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	<p>Représentation insuffisante des groupes marginalisés en génie (risque du conseil)</p> <p>Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (risque du conseil)</p> <p>Réputation (risque opérationnel)</p>	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve le nouveau Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie (pour distribution publique)	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles, et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Margaret Anne Hodges, présidente du BCCAG	

Définition du problème/de l'enjeu

- En vertu de leur code de déontologie, les ingénieurs sont tenus de privilégier la sécurité du public; cependant, il existe de nombreux cas historiques et actuels où des pratiques de consultation et de mobilisation inadéquates ou inexistantes avec les communautés autochtones ont mené à de mauvais résultats en matière d'ingénierie et à un échec de la protection des populations autochtones.
- Par conséquent, suivant l'orientation du Comité consultatif autochtone d'Ingénieurs Canada, le conseil d'Ingénieurs Canada a demandé au BCCAG en 2019 d'entreprendre l'élaboration d'un guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie, à l'appui de l'Objectif fondamental 9 : *Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusivité qui reflètent celles de la société canadienne.*
- Les motivations qui ont présidé à l'élaboration de ce guide s'inspirent de travaux essentiels de réflexion, de la nécessité de « dire la vérité » et d'appels à l'action, tels que les constatations de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), les Appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation (CVR), les Appels à la justice émanant de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) et la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).
- La CVR a indiqué que, pour maintenir une relation mutuellement respectueuse entre les peuples autochtones et non autochtones, « il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements ».

- Ce guide reflète le désir d'Ingénieurs Canada de reconnaître les préjudices du passé, de renforcer les relations et de contribuer à la guérison collective et à l'amélioration des résultats d'ingénierie. Le contenu du guide et les conversations qu'il suscite visent à donner aux utilisateurs les moyens de pratiquer l'engagement et la mobilisation avec humilité et empathie.

Action/recommandation proposée

- QUE le conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve le nouveau *Guide public sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie*, qui sera disponible dans le site Web public.
- Le BCCAG fournit des outils et des services qui aident les organismes de réglementation, les ingénieurs et les candidats au permis d'exercice en permettant l'évaluation des compétences en génie, en favorisant l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et en facilitant la mobilité.
- Ce guide est le fruit d'une importante collaboration nationale entre des ingénieurs autochtones et non autochtones, les parties prenantes du génie, les organismes de réglementation et de nombreux autres groupes intéressés. Il s'agit d'un document fiable qui peut aider les praticiens du génie et les formateurs en génie à acquérir des compétences qui leur permettront de mieux servir les membres autochtones du public.
- Ingénieurs Canada cherchera des occasions de promouvoir et de diffuser le contenu et les recommandations du guide.

Risques

- Aucun risque n'a été déterminé.

Répercussions financières

- S/O

Avantages

- Les guides du BCCAG représentent des points de vue nationaux, consensuels et collaboratifs sur des sujets clés qui ont une incidence sur la profession et sa réglementation. Ce guide peut être utilisé pour aider les organismes de réglementation à élaborer des politiques et des programmes conçus pour mieux protéger le public autochtone.
- Ce guide marque le passage d'une approche de la consultation fondée sur des « cases à cocher », qui n'a pas permis de protéger les peuples autochtones, à un modèle de mobilisation qui accorde une grande importance à l'établissement de relations à long terme, à la participation des communautés et à l'intégration des savoirs autochtones.
- Ce guide constitue une première étape dans le parcours de réconciliation d'Ingénieurs Canada. Il a été élaboré dans le cadre d'une approche collaborative qui a mis l'accent sur l'intégration des points de vue et des connaissances autochtones en tant qu'élément clé du processus. Après sa publication, il est destiné à devenir une ressource permettant d'établir des relations plus solides et plus étendues avec les ingénieurs et les communautés autochtones.
- Bien qu'il ne soit pas obligatoire d'utiliser ce guide, les ingénieurs et les firmes d'ingénierie qui souhaitent améliorer leurs pratiques de consultation auprès des communautés autochtones disposeront de conseils clairs sur la façon de mettre en place des pratiques de consultation et de mobilisation significatives et respectueuses, ce qui permettra d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'ingénierie, ainsi que de multiples avantages sociaux et économiques.
- Les enseignants disposeront d'une ressource pour préparer la prochaine génération d'ingénieurs à des pratiques de consultation et de mobilisation significatives avec les communautés autochtones.

Consultations

- En 2021, le Comité sur l'exercice de profession du BCCAG a été chargé d'élaborer un Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie. Le comité est composé de membres du BCCAG et du personnel des organismes de réglementation. En outre, trois membres du Comité consultatif autochtone d'Ingénieurs Canada ont servi d'agents de liaison au début de l'élaboration du projet et ont par la suite devenus membres votants du Comité sur l'exercice de la profession du BCCAG.
- La création du guide a respecté le processus d'élaboration et de consultation défini dans la Politique du conseil 9.2 : *Produits du Bureau des conditions d'admission*. Cependant, sur les conseils de l'équipe de consultation dirigée par des Autochtones, le processus a été amélioré pour être plus inclusif.
 - Par exemple, le format typique de l'atelier unique du BCCAG a été remplacé par une série de « rassemblements » collaboratifs, regroupant un plus large éventail de praticiens et d'exploitants que ce qui serait typique d'un tel atelier. Chaque rassemblement commençait par des bénédictions et se concluait par des remarques de l'aîné Norman Meade, et suivait le format du cercle de la parole, ce qui a permis la participation de tous les intervenants. Le taux de participation des Autochtones aux cinq ateliers a atteint 53 %.
 - Il convient de noter que, malgré la participation importante des populations autochtones tout au long du processus, il n'a pas été possible, dans le cadre du projet et compte tenu des contraintes de ressources, de rendre compte de la grande diversité des plus de 360 communautés autochtones du Canada et de leurs membres. L'équipe de consultants a plutôt opté pour une approche sélective, en se concentrant sur les personnes et instances ayant des relations directes avec l'ingénierie (par exemple, les ingénieurs, les exploitants, les experts en infrastructures communautaires, les organismes de réglementation).
 - L'approche des rassemblements a été particulièrement réussie, en ce sens où les idées avancées ont été synthétisées pour créer un document d'orientation générale qui, après consultation des organismes de réglementation, des représentants officiels et des parties prenantes, n'a pas nécessité de révision.
- Une version préliminaire du guide a été distribuée pour consultation auprès des participants au projet et de leurs réseaux. La participation à la phase de consultation du guide a été exceptionnellement élevée, recueillant 117 commentaires de la part d'ingénieurs exerçant dans ce domaine, de parties prenantes autochtones et non autochtones, du Comité consultatif autochtone d'Ingénieurs Canada et de cinq organismes de réglementation. Tous les commentaires et les réponses des comités ont été pris en compte et traités par le Comité sur l'exercice de la profession du BCCAG.
 - Il est important de noter que des commentaires significatifs ont été formulés par les réviseurs concernant le format définitif et la présentation du document. Ces commentaires doivent être examinés dans le cadre d'une stratégie plus vaste de communication et de rayonnement pour ce travail, qui doit être exécutée à la suite de son approbation par le conseil d'Ingénieurs Canada.

Prochaines étapes (si la motion est approuvée)

Le Guide public sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie sera publié dans le site Web public.

Annexes

- **Annexe 1** : Guide public sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie

Nouveau Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie

présenté par

le Bureau canadien des conditions d'admission en génie

26 mai 2023

Table des matières

1	Contexte	5
1.1	Motivations et relations	5
1.2	Consultation et mobilisation.....	5
1.3	Consentement libre, préalable et éclairé	6
1.4	Protection, sécurité et avantages – Femmes et filles autochtones	6
2	Utilisation du guide.....	7
3	Préparation individuelle et organisationnelle	8
3.1	Ce que les ingénieurs doivent savoir	8
3.2	Qui a besoin de préparation et de formation.....	10
4	Apprentissage préalable à la mobilisation.....	10
4.1	Déterminer la communauté à mobiliser.....	10
4.2	Apprentissage préalable – Aspects à considérer	11
4.3	Sources d'apprentissage préalable à la mobilisation.....	12
5	Principes d'une mobilisation respectueuse	12
5.1	Établir la confiance avant de réaliser les projets	12
5.2	Mobiliser tôt pour maximiser la participation de la communauté.....	14
5.3	Mobiliser les ressources nécessaires pour répondre aux besoins du projet et de la communauté	15
5.4	Établir et maintenir des communications efficaces.....	15
	Maintenir les communications avec souplesse	16
	Adaptation à la communauté.....	17
5.5	Observer les protocoles de la communauté pour faire preuve de respect.....	17
	Spiritualité et valeurs de la communauté :.....	18
	Savoir traditionnel et Gardiens du savoir :	19
	Appropriation culturelle, langues autochtones et utilisation des savoirs traditionnels :.....	19
6	Création d'un plan de mobilisation	20
6.1	Éléments clés d'un plan de mobilisation	20
6.2	Objectifs du plan de mobilisation	21
6.3	Considérations préliminaires à la mobilisation.....	21
6.4	Ressources nécessaires.....	23
6.5	Calendrier de la mobilisation.....	24
6.6	Participants à la mobilisation communautaire	24

6.7	Format de la mobilisation	25
6.8	Résultats et évaluation de la mobilisation.....	26
6.9	Collaboration à la mobilisation	27
7	Conclusion	27
8	Remerciements.....	28
	Annexe A : Glossaire	28
	Annexe B : Obligation de consulter et protocoles de consultation	31
	Obligation de consulter	31
	Protocoles de consultation fédéraux, provinciaux et territoriaux.....	32
	Annexe C : Ressources d'apprentissage	32
	Formats d'apprentissage :	32
	Exemples de ressources d'apprentissage individuel :	33
	Exemples de formations pour groupes :	33
	Formations propres aux organismes de réglementation :	33
	Ressources utiles	33
	Gouvernance des données autochtones	34
	Reconnaissance des territoires traditionnels	34
	Ressources d'apprentissage préalable à la mobilisation	34
	Annexe D : Références bibliographiques.....	40
	Notes de fin de document	42

Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie

1 Contexte

1.1 Motivations et relations

Les ingénieurs jouent un rôle au service de la société en appliquant les principes d'ingénierie pour améliorer nos communautés tout en considérant comme primordiale la protection du public.¹ Afin de servir les communautés de façon appropriée, les ingénieurs doivent comprendre leurs valeurs, leurs objectifs, leurs priorités et leur cadre d'existence. Dans ce contexte, il y a eu de nombreux cas où des pratiques de consultation et de mobilisation inadéquates ou inexistantes ont causé ou perpétué des préjudices envers des communautés autochtones.

Les motivations qui ont présidé à l'élaboration de ce guide découlent de cette reconnaissance ainsi que de travaux essentiels de réflexion, de consignation de la vérité et d'appels à l'action, tels que la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA)², les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)³, les Appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA)⁴, et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)⁵. Pour la CVR⁶, la réconciliation consiste à :

Établir et à maintenir une relation de respect réciproque entre les peuples autochtonesⁱ et non autochtones dans ce pays. Pour y arriver, il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements.

Ce guide reflète le désir d'Ingénieurs Canada de renforcer les relations avec les Autochtones et de contribuer à améliorer les résultats et la guérison collective de leurs communautés. L'établissement de relations va au-delà des projets d'ingénierie. Le contenu de ce guide et les conversations qu'il suscitera visent à donner aux utilisateurs les moyens de s'engager dans la mobilisation avec humilité et empathie.

1.2 Consultation et mobilisation

Les termes *consultation* et *mobilisation* ont des significations différentes, bien qu'ils soient souvent utilisés de manière interchangeable. La Couronne a l'obligation juridique de consulterⁱⁱ les communautés autochtones et éventuellement de les accommoder lorsqu'une décision aura un effet préjudiciable sur des droits ancestraux ou issus de traités, établis ou potentiels⁷. La mobilisation diffère de la consultation en ce sens qu'elle implique la création de relations en dehors des obligations juridiques dans le but d'établir la confiance et la compréhension, et qu'elle recherche la réciprocité entre les parties, que l'ingénieur ou la firme d'ingénierie agisse au nom de la communauté autochtone ou pour un promoteur non affilié à la communauté.

ⁱ Le terme « aborigène » est utilisé dans des contextes juridiques et historiques. Voir l'Annexe A : Glossaire pour plus de détails sur les différences entre les termes Aborigène, Autochtone et Indien.

ⁱⁱ L'obligation de consulter et, dans certains cas, de faire des accommodements découle de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et a été rendue obligatoire à la suite de nombreuses contestations à la Cour suprême du Canada. Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité de la Couronne, cette obligation peut être déléguée à d'autres parties dans certaines situations. Pour plus de détails, voir l'Annexe B.

Le geste de consulter est plus qu'un échange d'informations et un exercice de prise de notes. Elle devrait représenter une volonté d'écouter les préoccupations des peuples autochtones, d'en discuter et d'être prêt à en tenir compte⁸. La mobilisation explore les possibilités de participation de la communauté au-delà de l'exécution du projet, comme le soutien de ses efforts pour affirmer sa souveraineté grâce au renforcement de ses systèmes de gouvernance. Le terme *consultation* fait donc référence à une obligation juridique, et a moins à voir avec les motivations fondées sur l'établissement de relations de confiance et de réciprocité qui sont essentielles à la réconciliation. Aux fins du présent guide, nous utilisons le terme **mobilisation** et employons le terme **consultation** lorsque le contexte renvoie à l'obligation juridique de consulter.

1.3 Consentement libre, préalable et éclairé

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2007. Le Canada l'a adoptée en 2016 et en est actuellement aux premières étapes de sa mise en œuvre par le biais de lois telles que la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*⁹ et la *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act* de la Colombie-Britannique¹⁰.

Dans le cadre de la DNUDPA, on retrouve le principe d'obtention du consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) des communautés autochtones avant de réaliser des projets qui auront un impact sur elles¹¹. L'Annexe C répertorie de nombreuses ressources d'apprentissage, notamment sur le CLPE et son opérationnalisation qui font l'objet de nombreux discours publics et auront une incidence sur les projets d'ingénierie¹².

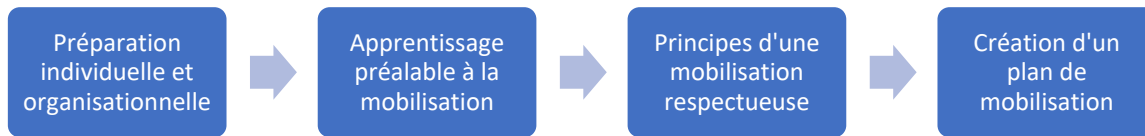
1.4 Protection, sécurité et avantages – Femmes et filles autochtones

Pour les ingénieurs et les firmes d'ingénierie qui servent les industries d'extraction et de développement des ressources, les actions recommandées dans la section 13 des Appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) montrent comment l'obligation de la profession d'ingénieur de faire primer la sécurité publique¹³ devrait être considérée, dans ce contexte, comme incluant les groupes marginalisés et vulnérables. Notamment, l'Appel à la justice 13.1 stipule ce qui suit :

Nous demandons à toutes les industries d'extraction et d'exploitation des ressources de tenir compte de la sécurité et de la protection des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQA autochtones, ainsi que du partage équitable, avec elles, des avantages découlant de l'exploitation des ressources, à toutes les étapes de planification, d'évaluation, de mise en œuvre, de gestion et de surveillance de projets.

2 Utilisation du guide

Ce guide a été élaboré à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie qui interagissent avec des communautés autochtones afin de les guider dans la préparation et la planification d'une mobilisation qui respecte les protocoles autochtones et répond aux besoins du projet et de la communauté. Il présente les principes communs qui sous-tendent une mobilisation réussie et couvre le contenu illustré ci-dessous.



Ce guide n'est pas un avis juridique et n'offre pas de conseils permettant de déterminer si un projet déclenche l'obligation de consulter de la Couronne (voir l'annexe B pour en savoir plus sur l'obligation de consulter). Élaboré grâce à la participation des parties prenantes du génie et de membres de communautés autochtones, ce guide vise à faire ressortir les motivations et la préparation nécessaire pour mener une mobilisation significative, ainsi que les principes pratiques à appliquer.

Bien que certaines communautés et organisations aient établi leurs propres protocoles et pratiques optimales de mobilisation, certaines communautés autochtones et les parties prenantes du génieⁱⁱⁱ peuvent se baser sur ce guide pour établir des approches ou des attentes individualisées en matière de mobilisation.

Les lecteurs sont encouragés à tenir compte des aspects suivants lors de l'application de ce guide :

1. **Ce guide est un document évolutif.** Il sera actualisé au fur et à mesure que les relations s'établiront et que des politiques telles que la DNUDPA et les réponses collectives aux Appels à l'action de la CVR et aux Appels à la justice de l'enquête sur les FFADA émergeront.
2. **Ce guide soutient un parcours d'apprentissage.** Il a été rédigé pour des utilisateurs possédant différents niveaux d'expérience. Son contenu pouvant créer un malaise, il est important de l'aborder avec humilité, empathie, ouverture d'esprit et sincérité. Cela permettra aux utilisateurs d'apprendre de leurs faux pas et d'acquérir de l'expérience et de la confiance au fur et à mesure de leur progression.
3. **Les exemples sont des points de départ potentiels.** Dans la mesure du possible, les principes de mobilisation abordés dans ce guide sont illustrés par des citations fournies par les parties prenantes du génie et les membres des communautés autochtones qui ont contribué au processus d'élaboration lors de rassemblements et de sondages virtuels. Ces points de vue diversifiés et basés sur l'expérience sont présentés comme des *perspectives de mobilisation*. Lors de l'interprétation de ces exemples, il est essentiel que les utilisateurs reconnaissent qu'il n'existe pas une expérience autochtone unique qui représente toutes les perspectives ou cultures des peuples autochtones.
4. **Le contexte des mots est important.** Les termes relatifs à la mobilisation des Autochtones sont décrits dans le glossaire figurant à l'Annexe A. Certains de ces termes peuvent avoir des significations spécifiques dans le contexte de la mobilisation autochtone. En raison de la

ⁱⁱⁱ D'autres utilisateurs, qu'il s'agisse de chercheurs, d'entrepreneurs ou d'établissements universitaires, trouveront les principes énoncés ici très utiles.

diversité des cultures et des types de groupes autochtones¹⁴ avec lesquels les ingénieurs interagiront, le guide fait référence à tous les groupes autochtones^{iv} en tant que **communautés**.

Lors de l'application des principes contenus dans ce guide, les utilisateurs peuvent être confrontés à des impératifs contradictoires entre les attentes d'un projet et les priorités des communautés autochtones. Bien que chaque contexte soit unique, les ingénieurs devront concilier les préférences de conception du projet et les attentes du client avec la sécurité publique et ce que la communauté considère comme étant dans son meilleur intérêt. Cela place souvent l'ingénieur dans la position difficile de préconiser des ressources et des processus appropriés, car les pratiques de mobilisation qui visent à lutter contre l'injustice systémique à laquelle sont confrontées les communautés ne sont souvent pas expressément requises. Les pratiques de mobilisation peuvent devoir aller au-delà des strictes obligations juridiques pour respecter les obligations morales et éthiques de l'ingénieur.

3 Préparation individuelle et organisationnelle

La connaissance fondamentale de l'histoire et des cultures autochtones, ainsi que des effets persistants du colonialisme allochtone, est un élément clé d'une mobilisation réussie qui aidera les ingénieurs à bâtir des relations authentiques et respectueuses avec les communautés autochtones. Il est fortement recommandé aux équipes de projet de suivre une formation sur les relations interculturelle et avec les Autochtones.

3.1 Ce que les ingénieurs doivent savoir

La formation et la préparation nécessaires varieront en fonction des compétences et des expériences existantes de l'équipe de projet. La préparation individuelle et organisationnelle préalable à la mobilisation devrait inclure les activités suivantes :

- Définissez votre positionnalité, ce qui fait référence aux contextes sociaux et politiques qui façonnent votre identité et influencent votre point de vue et votre vision du monde. Réfléchissez aux questions suivantes qui influencent votre travail d'ingénieur :
 - Où êtes-vous né et où avez-vous été élevé?
 - Dans quel territoire traditionnel habitez-vous et travaillez-vous?
 - Comment votre culture est-elle représentée où vous vivez?
 - Êtes-vous libre d'observer et de pratiquer votre spiritualité?
 - De quels autres privilèges bénéficiez-vous?
- Prenez conscience de votre positionnalité, de votre influence et de vos responsabilités en tant qu'ingénieur et membre de la société, ce qui peut susciter des émotions fortes, en particulier lorsque vous avez l'impression que votre concept de soi est remis en question. Selon votre positionnalité, le fait de vous familiariser avec les concepts de fragilité blanche¹⁵ et de complexe de colonisateur peut vous aider à mieux comprendre ces réactions.
- Développez votre compétence interculturelle, qui englobe la compréhension de la façon dont les cultures s'expriment et la capacité de travailler et de communiquer efficacement avec d'autres cultures.

^{iv} Les peuples autochtones forment de nombreux types de groupes qui peuvent participer au processus de mobilisation ou être une source d'information. Parmi ces différents groupes, on retrouve les Premières Nations, les bandes indiennes, les conseils tribaux, les Inuits et les établissements métis. Les utilisateurs du guide devraient s'informer sur les types de groupes avec lesquels ils sont appelés à interagir.

- Devez plus conscients des préjugés, en reconnaissant que nos préjugés peuvent influencer notre évaluation du processus de mobilisation et qu'il faut voir ce processus à travers des lentilles différentes.
- Renseignez-vous sur l'histoire coloniale des allochtones, en prenant connaissance des travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), des Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) et des Appels à la justice de l'enquête sur les FFADA, qui découlent tous d'un engagement important auprès des peuples autochtones.
- Comprenez comment intégrer des pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes, c'est-à-dire un processus d'interaction avec des personnes ayant subi des traumatismes¹⁶.

Attendez-vous à ce que les préparatifs et les réflexions décrits ci-dessus suscitent des émotions fortes et remettent en question certains de vos préjugés. Bien que ce processus puisse être inconfortable, suivez-le et incitez les autres à le suivre aussi. La décolonisation exige un examen honnête des normes politiques, juridiques et sociétales qui maintiennent le contrôle des colons sur les terres et les ressources autochtones et continuent de réprimer la souveraineté et l'autodétermination des Autochtones. La décolonisation n'est pas un événement ponctuel, mais un parcours d'apprentissage, de réflexion et d'action.

À mesure que les organisations et les entreprises apprennent, et commencent à élaborer des pratiques de mobilisation respectueuses, elles devraient tenir compte des considérations suivantes :

- **La création d'alliances (*Allyship*)** : Envisager des façons de faire progresser la réconciliation au moyen d'autres pratiques commerciales, telles que le recrutement et l'embauche, le renforcement des capacités communautaires et la participation à des projets communautaires.
- **Le délestage de responsabilité** : Les consultants ou employés autochtones ne voudront pas tous jouer le rôle d'éducateurs dans ce contexte, ce qui est une réponse courante à cette importante formation organisationnelle.

Il existe de multiples façons de se préparer et de renforcer les compétences organisationnelles. L'Annexe C présente une liste de formats et de ressources d'apprentissage qui aideront les ingénieurs et les firmes d'ingénierie à amorcer le processus d'apprentissage. Il existe également de nombreuses autres ressources disponibles en ligne.

Bien que les sujets ci-dessus soient fondamentaux pour les praticiens qui travaillent dans ce domaine, l'exposition à l'art, à la littérature, aux récits et aux musiques autochtones enrichira le parcours des utilisateurs de ce guide. Malheureusement, il est courant de considérer l'histoire autochtone comme étant traumatique, en oubliant de célébrer la résilience et la beauté des communautés autochtones. L'annexe C fournit des sources que les lecteurs peuvent explorer.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous veillons à ce que tous les étudiants ou membres du personnel qui ont été recrutés suivent une formation et une orientation appropriées, afin d'être mieux préparés à interagir avec les communautés. Cette formation met notamment l'accent sur l'importance d'écouter les récits et les préoccupations des communautés.

3.2 Qui a besoin de préparation et de formation

Les Appels à l'action 57 et 92 de la CVR demandent aux gouvernements et au secteur des entreprises d'éduquer les fonctionnaires, les dirigeants et le personnel¹⁷:

sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

L'Appel à l'action 92¹⁸ demande aussi au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation, ce qui nécessite une maîtrise de la terminologie et une bonne compréhension. Il est recommandé que tout le personnel suive une formation de base en histoire et en compétences interculturelles.

4 Apprentissage préalable à la mobilisation

4.1 Déterminer la communauté à mobiliser

Le territoire autochtone traditionnel d'une communauté peut chevaucher celui d'autres communautés. Il peut être difficile de déterminer avec qui il faut interagir et dans quel ordre, ce qui est particulièrement vrai pour les projets susceptibles d'avoir un impact sur une ou plusieurs communautés autochtones.

Il peut être nécessaire de déterminer les communautés ayant des droits ou des titres autochtones établis ou invoqués, ce qui comprend les traités, les décisions de tribunaux, les dossiers de litige et les « déclarations d'intention » de négociations de traités existants. La proximité d'une communauté par rapport à un projet n'est pas nécessairement un bon indicateur des personnes à mobiliser, car de nombreuses communautés pratiquent des activités fondées sur leurs droits dans des secteurs éloignés de leur réserve d'attache. De nombreuses communautés ont été déplacées de leurs territoires d'origine lorsque des réserves ont été créées en vertu de la *Loi sur les Indiens* et des traités. Il incombera à la Couronne de déterminer si l'obligation de consulter est déclenchée. L'Annexe B contient des informations et des liens qui vous aideront à identifier les communautés titulaires de droits ancestraux autochtones.

4.2 Apprentissage préalable – Aspects à considérer

Apprendre à connaître une communauté avant d'interagir avec elle est une preuve de respect, réduit le fardeau de la mobilisation pour la communauté, augmente votre capacité à établir la confiance et améliore la possibilité de participation de la communauté à un projet. Avant d'interagir avec une communauté, tenez compte des aspects suivants :

- **Histoire** : La communauté a-t-elle vécu des expériences qui pourraient influencer son enthousiasme pour le projet?
- **Plans** : Quels sont les aspirations et les plans futurs de la communauté? Quels sont les possibilités ou les défis que votre projet pourrait présenter à la communauté? Si la communauté

n'a pas publié son plan communautaire, vous en prendrez connaissance en interagissant avec elle.

- **Protocoles** : Comment pouvez-vous faire preuve de respect dans vos interactions? Se renseigner sur la culture de la communauté est un signe de respect. Cela comprend ses protocoles, c'est-à-dire la façon d'interagir respectueusement avec les peuples autochtones selon leurs coutumes.
- **Calendrier** : Y a-t-il des périodes de l'année où la communauté est engagée dans des activités telles que la chasse, la pêche ou la cueillette de baies qui peuvent avoir une incidence sur sa capacité à participer à la mobilisation? Le calendrier de votre projet s'aligne-t-il sur les plans et les pratiques de la communauté?
- **Adéquation** : Avez-vous fait suffisamment de préparation et d'apprentissage pour réduire le fardeau imposé à la communauté par le fait de devoir enseigner leur histoire et leur culture à des ingénieurs allochtones? Cela pourrait mener au choix d'un processus de mobilisation tenant compte des traumatismes.
- **Compétence** : Envisagez de faire appel à des consultants externes spécialisés dans la mobilisation et les relations avec les Autochtones, à mesure que vous et votre organisation acquérez de l'expérience et élaboriez votre propre politique ou stratégie de pratique. Cela peut être particulièrement important lorsque des zones de compétence se chevauchent ou que les projets peuvent avoir un impact négatif sur les communautés.

Ce que vous apprenez devrait influencer votre plan de mobilisation. La façon et le moment choisis pour la mobilisation reflèteront ce que vous avez appris sur les valeurs, les aspirations, les protocoles et les expériences précédentes de la communauté. L'apprentissage préalable peut permettre d'identifier des possibilités de participation pour la communauté, non seulement dans le processus de mobilisation, mais aussi dans l'exécution du projet – dans cette situation, une mobilisation précoce est essentielle.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur en mécanique

Pour me préparer aux réunions et aux interactions avec la communauté, je m'informe sur la communauté ainsi que sur l'environnement dans lequel elle vit. Je m'informe notamment sur le climat, le régime alimentaire, la faune et la flore, la langue et les sources de fierté de la communauté.

4.3 Sources d'apprentissage préalable à la mobilisation

Les sources d'apprentissage préalable varient, mais les moyens les plus courants de se renseigner sur une communauté sont les sites Web communautaires, les bases de données fédérales, provinciales et territoriales, et les communications directes avec la communauté.

L'apprentissage devrait comprendre la préparation d'une déclaration de reconnaissance territoriale propre à la communauté et aux territoires concernés. La reconnaissance des territoires traditionnels peut être un moyen d'exprimer sa gratitude envers les premiers gardiens de ces terres et doit refléter la relation de l'orateur avec le territoire. Demandez conseil sur ce processus par le biais de ressources ou dans le cadre d'un atelier. L'objectif devrait être d'éviter un geste qui soit performatif ou non sincère, et d'en élaborer un qui reconnaît de manière authentique et significative le territoire, ses habitants et leurs relations celui-ci.

L'Annexe C contient plus d'informations sur le genre de détails que ces sources d'apprentissage préalable peuvent fournir, ainsi que des liens sur la reconnaissance territoriale.

Perspectives de mobilisation – Ingénieur communautaire

Habituellement, j'essaie de me renseigner sur la langue locale afin de pouvoir dire bonjour ou merci. Je prépare une déclaration de reconnaissance du territoire ancestral, et j'en apprend un peu plus sur le territoire, les réserves, etc., en consultant des sites Web et les profils des Premières Nations présentés dans le site Web du gouvernement du Canada.

5 Principes d'une mobilisation respectueuse

Les principes de mobilisation respectueuse s'appliquent à tous les types de projets et de relations entre les ingénieurs, les firmes d'ingénierie et les communautés autochtones. Les approches varieront en fonction de la taille du projet, des impacts sur la communauté, des relations antérieures, ainsi que des valeurs et des objectifs particuliers de la communauté. Le cas échéant, des exemples des approches adoptées seront utilisés pour illustrer ces principes.

5.1 Établir la confiance avant de réaliser les projets

La confiance est essentielle à la réussite de la mobilisation et au succès des projets. La mobilisation n'est pas une conversation ponctuelle, mais plutôt un processus continu qui permet de bâtir la confiance et de renforcer les relations.

Voici quelques façons d'établir la confiance au fil du temps :

- **Commencez tôt et évitez la précipitation** : Bâtir une relation demande du temps. De nombreux aspects de la mobilisation reposent sur une confiance mutuelle qui se construit mieux au fil du temps. Essayer de précipiter ce processus peut contribuer à l'érosion de la confiance. Si possible, essayez d'inclure dans les visites à la communauté des moments qui ne sont pas strictement consacrés à l'avancement du projet.
- **Passez du temps ensemble**, idéalement au sein de la communauté. C'est un moyen de renforcer les relations qui est plus efficace que les appels téléphoniques et les courriels.
- **Assistez à des événements** : Certains événements communautaires sont ouverts au public et y participer peut vous aider à découvrir la culture et les valeurs de la communauté. Être invité à certaines cérémonies est un grand honneur, et décliner l'invitation peut être irrespectueux. Si vous acceptez une invitation, renseignez-vous sur les protocoles à suivre.
- **Observez les protocoles** : Prenez le temps d'apprendre et d'observer les protocoles de la communauté, qui comprennent l'offre de cadeaux et les façons d'interagir avec les Aînés. (Voir la section 5.5).
- **Soyez prêt à vous présenter** : Soyez prêt à parler un peu de vous. Dans de nombreuses cultures autochtones, les présentations impliquent non seulement de donner votre nom, mais de dire d'où vous venez et de parler de votre famille. Dans certaines communautés, il s'agit d'un protocole culturel.
- **Mangez ensemble** : Partager un repas avec des membres de la communauté est un bon moyen de permettre aux gens de vous connaître et pour vous de rencontrer des gens. Prévoyez du temps pour cela et proposez d'offrir gracieusement un repas.

- **Faites participer la communauté** : Cherchez des moyens d'impliquer la communauté dans le projet de toutes les façons qui soutiennent ses autres objectifs. Considérer la communauté comme un partenaire permet d'instaurer un climat de confiance.
- **Respectez les contributions** : Une mobilisation qui reconnaît les contributions de la communauté à la conception – au-delà des services de consultation – témoigne d'un engagement à apprendre des membres de la communauté, des Gardiens du savoir ou des Aînés.
- **Continuité** : Il est conseillé de maintenir le personnel tout au long du projet en raison de l'importance des relations personnelles. Si le personnel doit changer et qu'il faut établir de nouvelles relations, assurez-vous que les nouveaux employés sont informés du travail effectué jusque-là afin de respecter les contributions de la communauté.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous travaillons toujours en fonction du calendrier et des délais de la communauté. Dans certains cas, il a fallu plusieurs années pour que le projet démarre. Le projet était une priorité pour la communauté, mais il s'agissait d'une priorité parmi d'autres (qui étaient parfois encore plus urgentes). Nous n'avons donc jamais fait pression sur la communauté pour l'obliger à suivre notre calendrier. Au contraire, nous nous sommes basés sur le sien. Cette flexibilité a permis d'instaurer un climat de confiance entre les membres et les leaders de la communauté d'une part, et notre équipe d'autre part.

5.2 Mobiliser tôt pour maximiser la participation de la communauté

Une mobilisation précoce est essentielle à la participation de la communauté au processus et à la réalisation du projet. La recherche de possibilités de participation de la communauté a commencé lors de l'apprentissage préalable, mais au cours du processus de mobilisation, on peut explorer avec la communauté des rôles et des contributions propre au projet, qui vont au-delà de la participation au processus de mobilisation, notamment :

- Fournir des services professionnels et des savoirs traditionnels locaux
- Contribuer à la facilitation de la mobilisation et au suivi du projet
- Réaliser des éléments du projet grâce à des contrats ou en sous-traitance
- Fournir au projet de la main d'œuvre qualifiée et générale
- Fournir des matériaux, des fournitures et des équipements
- Fournir des logements et des services de restauration locaux.

Assurez-vous qu'il existe une compréhension claire de la capacité de la communauté à remplir ces rôles, ainsi que des plans d'urgence pour assurer leur succès dans la réalisation du projet.

Les communautés ne disposent pas toutes du personnel interne nécessaire pour examiner les documents du projet ou des capacités requises pour contribuer de la manière indiquée ci-dessus. Le développement des capacités requises demande du temps et, par conséquent, la mobilisation devrait avoir lieu le plus tôt possible car des avantages et des occasions risquent être perdus si la communauté n'a pas suffisamment de temps pour planifier et se préparer à participer.

Envisagez d'offrir de la formation en cours d'emploi, des stages d'apprentissage et des possibilités de jumelage qui permettent aux membres de la communauté d'acquérir de l'expérience et d'obtenir des emplois. Il faut du temps pour mettre en place de tels programmes avec les entrepreneurs, les sous-traitants et les membres de l'équipe de projet, mais ce sont des exemples des avantages fournis par les projets qui vont au-delà des objectifs techniques.

Perspectives de mobilisation – Professeur d'université et ingénieur

Il faut trouver un équilibre en agissant assez tôt pour que la communauté ait la possibilité d'influencer le projet, mais pas trop tôt non plus, sinon l'équipe de projet n'aura pas de direction ni de capacité de financement, et il incombera alors à la communauté de trouver des solutions pour l'équipe de projet.

5.3 Mobiliser les ressources nécessaires pour répondre aux besoins du projet et de la communauté

Commencez par déterminer le niveau de mobilisation souhaité par la communauté et sa capacité à participer. Le calendrier de mobilisation et le calendrier général du projet peuvent ne pas correspondre à la capacité de la communauté à contribuer, même si elle le souhaite. Gardez cela à l'esprit lorsque vous établissez les échéanciers préliminaires du projet et soyez prêt à accommoder la communauté ou à collaborer avec elle pour trouver un équilibre entre sa capacité et les objectifs du projet.

Pour évaluer le délai nécessaire à la mobilisation, il est utile d'estimer :

- le nombre approximatif de visites à la communauté qui seront nécessaires.
- le temps nécessaire pour répondre aux demandes de renseignements de la communauté et de l'équipe de conception.
- le temps nécessaire à la communauté pour se mobiliser et prendre des décisions à l'interne.

Sollicitez des commentaires sur votre plan de mobilisation en cours d'élaboration pour vous assurer qu'il correspond aux capacités de la communauté et ajustez le calendrier d'exécution en conséquence. Les considérations relatives au calendrier et aux ressources diffèrent selon le projet, le niveau de collaboration et le rôle de l'ingénieur auprès de la communauté autochtone. Les demandes de propositions (DP) de projets que la communauté a lancés peuvent contenir des attentes précises en matière de mobilisation, de sorte que les promoteurs externes devront déterminer le calendrier et la portée de la mobilisation.

La mobilisation repose sur l'établissement de relations. Par conséquent, à mesure que votre réseau de contacts se développe au sein d'une communauté et que vous établissez votre crédibilité et bâtissez la confiance, le temps nécessaire aux différentes étapes de la mobilisation peut diminuer. La diversité des communautés ajoutera toujours de l'incertitude à l'estimation du délai et du budget, mais des points communs apparaîtront en fonction de votre expérience.

Perspectives de mobilisation – Ingénieur communautaire

Une mobilisation tardive et une préparation exagérément détaillée ne sont pas propices à une conversation ouverte et réfléchie. Nous incluons une rubrique pour la mobilisation et supposons le nombre d'heures nécessaires, et nous indiquons à nos clients (les propriétaires du projet, généralement des municipalités) que ces aspects devront faire l'objet d'un suivi, et que s'il faut plus de temps, une demande de modification de la portée du projet leur sera soumise.

5.4 Établir et maintenir des communications efficaces

Il faut établir des communications suivies avec un ou plusieurs membres de la communauté. Si vous répondez à une DP, la personne-ressource ou l'agent de liaison de la communauté sera identifiée, mais si votre client n'est pas la communauté, il existe plusieurs façons de trouver la personne appropriée :

- Consultez le site Web de la communauté : la plupart des sites Web communautaires fournissent les coordonnées des différents services.
- Utilisez le numéro de téléphone ou l'adresse électronique généraux de la communauté. Lors d'une première recherche d'information, un appel téléphonique peut être la meilleure approche pour identifier la personne chargée de recevoir les demandes de renseignements et de mobilisation.
- Renseignez-vous auprès de collègues qui ont des contacts dans la communauté, mais en reconnaissant que ce rôle ne devrait pas être délégué par défaut à des collègues autochtones. Envisagez d'élaborer une politique de rémunération si des collègues autochtones assument ce rôle. Les relations sont primordiales et, à mesure que vous réaliserez des projets avec des communautés autochtones, vous constaterez qu'il existe des réseaux entre les communautés qui vous aideront à l'avenir.

Maintenir les communications avec souplesse

Les communications et la confiance vont de pair. Les communications sont un moyen efficace d'établir la confiance avec vos partenaires communautaires. Voici des méthodes efficaces pour établir et maintenir la cohérence, la transparence et la responsabilité :

- **Adaptez-vous aux préférences** tant dans la façon de correspondre que dans la fréquence des communications. Ne présumez pas que vos courriels sont lus, et faites un suivi téléphonique. Certaines personnes peuvent préférer le téléphone – c'est particulièrement vrai pour certains Aînés.
- **Tenez des dossiers**, car ils peuvent faire partie d'autres exigences officielles de consultation de la zone de compétence. Tenez un registre des réunions, des appels téléphoniques, des visites et des nouveaux contacts que vous établissez dans la communauté. Pour les programmes de mobilisation plus importants, il peut être avantageux d'utiliser un logiciel de gestion des parties prenantes pour tenir un registre des consultations.
- **Prenez des notes** lors des réunions et fournissez-les aux participants. Ces notes devraient comprendre les mesures de suivi et les responsables des tâches.
- **Consignez les directives** données par les représentants de la communauté et les engagements que vous prenez.

- **Réagissez rapidement** pour donner suite aux questions de la communauté.
- **Tenez vos engagements** et, si vous ne le pouvez pas, expliquez pourquoi.
- **Soyez transparent** quant à votre prise de décision ou votre processus.
- **Désignez une personne** de votre organisation ou entreprise chargée de s'occuper des communications régulières. Le fait que les représentants de la communauté puissent s'adresser à une personne désignée et accessible simplifiera les communications bidirectionnelles.
- **Maintenez le contact** après l'exécution d'un projet ou entre deux projets. Rester en contact au moyen de communications périodiques qui ne font pas nécessairement référence à un projet témoigne d'une attitude moins transactionnelle et d'un engagement envers la communauté qui va au-delà des limites contractuelles.

Les documents d'approvisionnement peuvent décrire les attentes initiales en matière de communications, mais ces attentes évolueront au cours de la réalisation du projet.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

La mobilisation d'une communauté est un processus qui se poursuit tout au long de la vie d'un projet et même après sa conclusion.

Adaptation à la communauté

Lorsque vous planifiez des séances de mobilisation ou des réunions avec des représentants de la communauté, pensez à quelles personnes seront présentes et à la meilleure façon de communiquer avec elles. Les considérations suivantes concernent de nombreuses communautés autochtones et auront une incidence sur votre capacité à communiquer les détails du projet, à établir des relations humaines et à faire preuve de respect interculturel :

- **L'efficacité de la communication** ne se limite pas à ce que vous dites, mais englobe aussi les types de documents que vous distribuez, la terminologie technique que vous utilisez, votre langage corporel et la façon dont vous vous présentez.
- **Suivez les protocoles de la communauté**, qui comprennent, notamment, les présentations et l'ordre de prise de parole des intervenants.
- **Utilisez le nom privilégié par la communauté.** L'autodétermination croissante et le rétablissement des protocoles culturels ont également amené certaines nations et communautés à adopter des noms autochtones. L'utilisation de noms désuets, attribués par la Couronne, constitue un manque de respect. Le [First Nations Pronunciation Guide](#) de la Colombie-Britannique est une bonne ressource à ce chapitre.
- **Le silence** peut être important et ne signifie pas nécessairement que votre interlocuteur est d'accord. Soyez patient et laissez de l'espace pour le silence au lieu de le combler immédiatement.
- **Connaissez votre public.** Préparez des documents et utilisez des méthodes qui seront bien accueillies par votre auditoire. Vous pouvez, par exemple, utiliser des présentations PowerPoint, des documents à distribuer, des supports visuels et des exposés oraux pour communiquer les détails du projet. Adaptez la terminologie que vous utilisez à votre public pour vous assurer que votre message est compris.

- **Soyez prêt à réagir ou à vous adapter.** Par exemple, soyez prêt à faire face à une participation inattendue de la communauté.

5.5 Observer les protocoles de la communauté pour faire preuve de respect

Lorsque vous travaillez avec des communautés autochtones, l'observation des protocoles témoigne du respect pour la culture et les façons de faire traditionnelles de la communauté. Les protocoles varient selon les cultures autochtones et parfois entre les communautés d'une même nation. Se renseigner sur les protocoles d'une communauté peut s'avérer difficile, car il est peu probable qu'on les trouve en ligne. Il est préférable de se renseigner respectueusement auprès de la personne-ressource de la communauté. Voici quelques exemples de protocoles autochtones que vous pourriez rencontrer :

- Reconnaissance des territoires traditionnels
- Cercles de discussion
- Interactions avec les Aînés ou les Gardiens du savoir
- Festins et cadeaux
- Protocoles propres aux événements tels que la cérémonie de purification par la fumée et les pow-wow.

La méconnaissance des protocoles peut être intimidante, et on peut commettre des erreurs lorsqu'on applique ce qu'on apprend. Considérez cela comme faisant partie de votre parcours d'apprentissage, reconnaissez vos erreurs et faites progresser vos connaissances.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous demandons toujours à la communauté de nous faire part de ses protocoles qui, dans de nombreux cas, sont écrits et établis. En l'absence de protocoles écrits, nous procédons sur la base des informations et des récits que la communauté partage avec nous lors de nos nombreuses rencontres préliminaires et tout au long du projet.

Les ingénieurs seront probablement confrontés à certains aspects importants des cultures autochtones et, bien qu'il faille éviter de traiter toutes les communautés de la même manière, voici quelques éléments auxquels il faut se préparer :

Spiritualité et valeurs de la communauté :

- Ce ne sont pas toutes les communautés qui pratiquent et observent la spiritualité autochtone. Par exemple, certaines communautés sont majoritairement chrétiennes, alors que d'autres suivent une vision du monde autochtone. Il est préférable de ne pas faire de suppositions.
- Les communautés peuvent incorporer leurs enseignements culturels et leurs systèmes de valeurs dans leurs pratiques économiques, commerciales et de gouvernance. Par exemple, elles peuvent planifier à plus long terme que l'industrie pour tenir compte des générations précédentes et futures. Des délais plus longs peuvent également être nécessaires pour le dialogue interne et la mobilisation au sein de la communauté.

- Les valeurs de la communauté peuvent ne pas cadrer avec les objectifs du projet. Reconnaître la source de la résistance ou du désaccord est un aspect important de la mobilisation.
- De nombreuses communautés ont un lien avec la terre qui diffère de la vision occidentale du monde qui peut considérer la terre comme un objet à posséder ou à contrôler. Par exemple, certaines communautés ne considèrent pas nécessairement les terres et les ressources comme des actifs, mais plutôt comme des relations. La compétence interculturelle aidera les ingénieurs à composer respectueusement avec les différentes visions du monde qui ont une incidence sur les projets.
- Lorsqu'un décès survient dans la communauté, il arrive très fréquemment que le bureau du conseil de bande, les entreprises et les écoles ferment pour la journée ou les jours suivants afin de soutenir les membres de la communauté. Faites preuve de souplesse et de respect si cela a un impact sur votre processus de mobilisation. Lorsqu'un traumatisme intergénérationnel contribue à la mort d'un membre de la communauté, cela peut être particulièrement sensible pour cette communauté.

Savoir traditionnel et Gardiens du savoir :

- Il n'existe pas de définition universelle du savoir traditionnel autochtone, car ce savoir varie selon les communautés. Cependant, contrairement aux notions occidentales de savoir et de propriété intellectuelle, le savoir traditionnel autochtone est propre à un lieu, reflète les cultures distinctes qui l'ont transmis de génération en génération et reste sous le contrôle des peuples autochtones.^v
- Les Aînés sont des membres reconnus et estimés des communautés qui sont des Gardiens du savoir traditionnel et participent souvent aux processus communautaires.
- Les Gardiens du savoir ne sont pas nécessairement des Aînés, mais ils détiennent également le savoir traditionnel et le préservent.
- Demandez à la personne-ressource de la communauté si un événement ou processus de mobilisation devrait inclure un ou plusieurs Aînés ou Gardiens du savoir, quel sera leur rôle, s'il existe un protocole pour les inviter à assister à l'événement et quels sont les honoraires appropriés à leur verser pour l'événement. Par exemple, il n'est pas rare qu'un Aîné ouvre un rassemblement par une prière ou une cérémonie, et dans certaines communautés, du tabac est offert en même temps que des honoraires. L'Annexe C contient des liens vers des ressources utiles, notamment sur le travail avec les Aînés.

Appropriation culturelle, langues autochtones et utilisation des savoirs traditionnels :

- Lorsque vous incorporez des aspects de la culture d'une communauté, évitez les pratiques historiques qui utilisent des artefacts ou des pratiques culturels sans permission ni compensation. Il est toujours plus sûr de s'informer avec sincérité et de suivre l'exemple de la communauté.

^v L'article 31 de la DNUDPA décrit le droit des peuples autochtones de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur patrimoine culturel, leur savoir traditionnel et leurs expressions culturelles traditionnelles.

- Faites preuve de respect en utilisant la langue de la communauté, ce qui peut être un moyen efficace de faire preuve de respect et de communiquer les résultats et les conclusions de la mobilisation. Bien que rare, cette pratique peut être essentielle lorsque vous communiquez avec des Aînés dont l'anglais est la langue seconde. Au besoin, déterminez qui, dans la communauté, peut aider votre équipe à faire des traductions.
- Soyez le plus précis possible lorsque vous faites référence à une communauté. Par exemple, il est techniquement correct d'utiliser le terme « Autochtones » pour désigner les membres de la communauté, mais il est préférable d'utiliser le nom privilégié par la communauté.
- Les données communautaires, y compris les connaissances traditionnelles partagées, ne sont pas la propriété de parties externes. Les pratiques d'extraction ont historiquement laissé aux communautés peu d'influence sur la façon dont leurs données et connaissances sont utilisées, communiquées et exploitées. L'annexe C contient un lien vers une politique sur les données autochtones appelée Principes de PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession) des Premières Nations.

Perspectives de mobilisation – Directeur général et ingénieur

Lorsque nous rencontrons des groupes autochtones, une prière traditionnelle est dite avant de commencer, une cérémonie de purification est effectuée, puis les présentations et l'ordre du jour commencent. Il en va de même pour le début de la construction. Ces protocoles sont de nature traditionnelle, mais ils rendent le projet plus significatif et montrent l'importance qu'il revêt pour la communauté.

6 Création d'un plan de mobilisation

Un apprentissage préalable efficace vous aidera à amorcer la création de votre plan de mobilisation.

Pour élaborer ce plan, vous devrez prendre en compte ce que vous avez acquis lors de l'apprentissage préalable, ce que vous savez des considérations relatives au calendrier, aux méthodes de communication et aux protocoles communautaires, et équilibrer le tout avec ce que vous apprenez lors des conversations initiales avec la communauté.

6.1 Éléments clés d'un plan de mobilisation

Le plan de mobilisation centré sur la communauté peut être élaboré à partir d'un plan préliminaire et des avis et commentaires de la communauté. Les principaux aspects à inclure sont les suivants :

- Objectifs de la mobilisation
- Considérations préliminaires
- Ressources nécessaires
- Calendrier
- Participants à la mobilisation communautaire
- Format de la mobilisation en fonction des objectifs et de la capacité de la communauté
- Résultats de la mobilisation et façons d'en évaluer l'efficacité

Établir un plan de mobilisation dès le début d'un projet constitue un défi, car le niveau d'effort requis pour le faire respectueusement n'est pas connu avec certitude au départ. Lorsqu'ils répondent à une demande de propositions pour un projet d'infrastructures communautaires, les ingénieurs devront faire preuve de jugement pour de nombreux aspects clés de la mobilisation.

6.2 Objectifs du plan de mobilisation

Il est essentiel de comprendre comment la contribution de la communauté sera intégrée au projet. La création d'attentes transparentes et le suivi des résultats permettront de renforcer la confiance. Les considérations suivantes concernent le niveau d'influence que la communauté aura ou voudra avoir sur le projet :

- **Déterminez le niveau d'influence de la communauté.** En dehors des obligations juridiques, cela dépendra du type de projet, des contraintes techniques telles que les codes et les normes, du calendrier et du budget du projet, ainsi que de la capacité et du désir de participation de la communauté. Par exemple, des projets très sensibles au facteur temps peuvent n'inclure qu'une contribution de haut niveau de la part de la communauté, par rapport à des projets où la communauté exprime le désir de contribuer plus de temps et d'expertise, et donc d'avoir plus d'influence.
- **Niveau d'influence attendu.** Le Spectre de l'engagement¹⁹ de l'Association internationale pour la participation publique (IAP2) peut aider à cerner et à communiquer le niveau d'influence que les membres et les représentants de la communauté auront dans le cadre du processus de mobilisation. Attendez-vous à être tenu responsable de la mise en œuvre des contributions de la communauté au niveau d'influence établi.
- **Maintenez la transparence durant la mobilisation.** La rétention d'informations peut nuire à votre crédibilité et contribuer à l'érosion de la confiance que vous avez établie. Assurez-vous d'avoir communiqué les détails de la conception et d'avoir obtenu l'approbation de la communauté avant de finaliser les demandes de financement.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Selon moi, un bon plan de mobilisation consiste simplement (i) à prévoir du temps pour établir la confiance en organisant de multiples réunions et cercles de la parole avec la communauté, et (ii) à faire preuve de souplesse en ce qui concerne les délais, la portée du projet et le plan d'exécution. Les codes techniques et d'ingénierie sont très importants, mais tout devrait être relativisé lorsqu'on travaille avec des communautés.

6.3 Considérations préliminaires à la mobilisation

Votre plan préliminaire dépend de la rétroaction de la communauté et sera influencé par les questions suivantes, que vous aurez abordées, dans certains cas, lors de votre apprentissage préalable à la mobilisation et, dans d'autres cas, lors de conversations avec la personne-ressource de la communauté :

- Quelles les communautés faudrait-il faire participer et y a-t-il des territoires traditionnels qui se chevauchent?
- La portée du projet modifie-t-elle le nombre de communautés à mobiliser?

- Quel type de relation existe entre l'ingénieur ou l'entreprise et la communauté? De quel type de projet s'agit-il? Et comment cela influence-t-il le moment de la mobilisation?
- L'impact du projet sur la communauté déclenchera-t-il l'obligation de consulter?
- Quels membres de la communauté doivent être impliqués : le chef et le conseil, le leadership héréditaire et/ou les membres de la communauté au sens large?
- Les relations de gouvernement à gouvernement influencent-elles certains aspects du processus de mobilisation?
- Existe-t-il une raison historique pour laquelle la communauté pourrait être fortement favorable ou réticente envers la consultation et la mobilisation?
- Y a-t-il des projets antérieurs ou en cours qui peuvent avoir une incidence sur la capacité d'une communauté à se mobiliser et à participer à la réalisation du projet?
- Comment une mobilisation précoce peut-elle permettre à la communauté de participer à la réalisation du projet?
- Grâce à votre préparation préalable, vous savez déjà qui est la personne-ressource de la communauté. Assurez-vous maintenant de ne pas oublier d'autres détenteurs de droits ou parties intéressées. Par exemple, existe-t-il une forme de leadership traditionnel, comme un chef héréditaire²⁰, qui devrait être invité à participer? Les clans ou familles sont-ils tous représentés de façon appropriée?
- Existe-t-il des politiques communautaires qui pourraient avoir une incidence sur la participation à la mobilisation?
- Le calendrier préliminaire du projet est-il approprié?

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous n'abordons pas la communauté avec un programme ou des hypothèses préalables. Les premières visites et réunions ont pour but de prendre connaissance des récits et des préoccupations de la communauté. Ce n'est qu'au moyen de multiples conversations et réunions que nous pouvons commencer à connaître et comprendre les besoins de la communauté, après quoi nous pouvons définir le projet.

Après les présentations initiales et une fois que l'équipe a expliqué les objectifs du projet, les premières réactions de la communauté influenceront le plan de mobilisation. Il s'agit là d'un élément central de l'élaboration d'un plan de mobilisation centré sur la communauté. Posez beaucoup de questions dès le début, lors de conversations ou au moyen d'un sondage sur les préférences de mobilisation, afin que le plan corresponde aux capacités du projet et de la communauté, et offre à la communauté des occasions de participer à la mobilisation et à la réalisation du projet. Voici des exemples de ce que vous devriez apprendre lors des premières rencontres avec la communauté :

- **Capacité et intérêt.** Déterminez comment la communauté souhaite se mobiliser. Il peut s'agir de déterminer qui représentera la communauté du point de vue du leadership et sur le plan technique et culturel. Gardez à l'esprit que l'appréhension ou le manque d'enthousiasme peut être attribuable, entre autres raisons, à un manque de capacité, à l'apathie, à la résistance au

projet, ou à une méfiance attribuable à des processus de consultation et de mobilisation antérieurs insatisfaisants.

- **Participation à l'exécution du projet.** De quelles façons la communauté peut-elle participer à la réalisation du projet et en bénéficier? Il sera peut-être nécessaire de développer la capacité à participer pour rendre cela possible, ce qui nécessitera un délai de démarrage ainsi que des ressources pour rémunérer les membres de la communauté.
- **Des facteurs supplémentaires** peuvent influencer le processus de mobilisation. Il peut s'agir de dynamiques culturelles, sociales et politiques qui auront une incidence sur le moment de la mobilisation, la participation de la communauté et l'inclusivité du processus de mobilisation.

Perspectives de mobilisation – Professeur d'université et ingénieur

Un plan de mobilisation réussi est un document collaboratif et évolutif. Élaborer un plan avant de connaître la communauté ne fonctionnera pas. L'une des façons de procéder consiste à organiser, au début du projet, une réunion ou une série de réunions avec des membres clés de l'équipe de l'entreprise et de la Nation, à définir des principes directeurs généraux, à élaborer un document à partir de ces principes et à demander à la Nation de l'examiner et de le commenter.

6.4 Ressources nécessaires

Dans un premier temps, assurez-vous que votre équipe a acquis les compétences appropriées et effectué un apprentissage préalable. Si vous prévoyez une mobilisation approfondie qui nécessitera l'interprétation de connaissances traditionnelles ou l'intégration de protocoles spirituels, vous pourriez renforcer votre équipe en faisant appel à un conseiller culturel. Tenez compte des aspects suivants si vous recherchez un conseiller culturel :

- Le conseiller devrait avoir des liens avec la communauté autochtone, ce qui permettra d'éviter les généralisations préjudiciables sur les peuples autochtones et de maximiser l'expertise spécifique qu'il apporte.
- Les conseillers culturels apportent des connaissances spécialisées. Ils devraient être capables d'interpréter ou de contextualiser les informations culturelles communiquées et d'intégrer des protocoles plus complexes.
- Les conseillers culturels peuvent être habilités ou pas à parler au nom d'une communauté, quelle que soit leur relation avec la communauté ou avec la personne ou l'entité qui retient leurs services.

6.5 Calendrier de la mobilisation

Il est utile d'avoir un calendrier préliminaire, mais soyez prêt à vous adapter à la capacité de la communauté à participer, ce qui, tel qu'indiqué dans la section 5.2, peut être associé au moment de la mobilisation. La participation peut consister à fournir des avis et des commentaires sur le projet, mais aussi à contribuer à sa réalisation. Il arrive souvent qu'une communauté soit bien située pour fournir des services nécessaires à un projet. Le cas échéant, les avantages du projet iront au-delà de l'infrastructure elle-même en contribuant à l'économie locale.

Les communautés autochtones sont comme toutes les autres communautés en ce sens que la diversité qui les compose représente différents points de vue et ambitions. Gardez cela à l'esprit lors de la conception de votre plan de mobilisation. Dans certains cas, vous devrez peut-être prévoir du temps pour que la communauté prenne position sur un projet. Votre entreprise ou organisation peut faciliter ou pas cette étape, mais vous devez tenir compte de cette phase potentielle de la mobilisation. Notons que les cycles de leadership et d'élections de la communauté peuvent perturber le processus de mobilisation. Le cas échéant, prévoyez cette éventualité dans votre calendrier.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur

Nous nous efforçons de rencontrer la communauté et les parties prenantes le plus tôt possible dans l'élaboration de nos conceptions. Lorsque c'est possible, les rencontres avec la communauté ont lieu avant de coucher quoi que ce soit sur papier, afin que les informations recueillies lors de la mobilisation de la communauté puissent servir de base à la conception.

Dans un projet idéal, le suivi de la mobilisation communautaire aura lieu à l'étape de l'avant-projet de conception et de nouveau à la fin de l'étape de conception technique. Placer la mobilisation communautaire en amont permet d'intégrer les besoins de la communauté et de les utiliser pour guider la conception et les décisions techniques.

Nous avons constaté que ce processus de mobilisation précoce est très avantageux pour un projet et qu'il réduit les conflits entre la conception technique et l'intégration des informations provenant de la communauté. Il peut également simplifier la conception, car les solutions techniques sont élaborées après la collecte des informations auprès de la communauté, ce qui évite le piège d'essayer d'adapter une solution d'ingénierie préconçue aux informations recueillies lors de la mobilisation.

6.6 Participants à la mobilisation communautaire

Les personnes avec lesquelles vous interagissez varieront selon les projets et les communautés. Le type de projet peut nécessiter des points de vue spécialisés de la part de la communauté, tandis que la diversité au sein des communautés aura une incidence sur les personnes qui seront incluses. Au-delà de la personne-ressource de la communauté, les autres détenteurs de droits et parties prenantes^{vi} que vous pouvez être tenu d'inviter à participer au processus de mobilisation comprennent, notamment :

- Des groupes communautaires plus larges tels que les conseils tribaux ou les représentants de traités
- Les leaders de la communauté, comme le chef et le conseil de bande ou les chefs héréditaires
- L'administration, comme le directeur ou l'administrateur du bureau du conseil de bande
- Le personnel technique, comme les responsables de l'exploitation et de l'entretien des infrastructures
- Les utilisateurs et exploitants finaux des infrastructures
- Les Gardiens du savoir et/ou les Aînés autochtones

^{vi} Si l'engagement de la communauté des ingénieurs consiste généralement à solliciter les avis et les commentaires des *parties prenantes*, n'oubliez pas que la mobilisation des Autochtones consiste souvent à solliciter l'avis de personnes ayant des droits et des titres ancestraux. Le terme « *détenteur de droits* » est plus approprié dans cette situation.

- Les jeunes de la communauté
- Les organismes bénévoles
- D'autres parties prenantes du projet

Notez que le calendrier proposé pourrait ne pas convenir aux représentants élus et au personnel de la communauté, qui sont responsables de tous les besoins de la communauté, pas seulement de votre projet.

6.7 Format de la mobilisation

La mobilisation peut adopter de nombreuses formes et devrait correspondre aux objectifs souhaités, soutenir le processus d'établissement de relations et favoriser l'apprentissage interculturel. La documentation et les informations devraient être communiquées de manière à être facilement comprises par le public cible, dans le format qu'il préfère. La mobilisation en personne est plus efficace pour établir des relations, mais vous devrez peut-être vous adapter aux capacités de la communauté et vous assurer que votre équipe possède les compétences requises en matière de mobilisation – au besoin, faites appel à des spécialistes. Voici quelques exemples de formes de mobilisation :

- Rencontres informelles (autour d'un café, par exemple)
- Réunions ou ateliers de groupe
- Événements « portes ouvertes » dans la communauté
- Visites de sites
- Rassemblements sur des plateformes virtuelles en ligne

Il est toujours important de faire preuve de souplesse et de rencontrer la communauté à sa convenance. Par exemple, pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses communautés ont imposé des restrictions sur les visites, ce qui a nécessité une approche adaptée à l'établissement de relations et à la mobilisation. Comprenez et suivez l'exemple de la communauté en ce qui concerne les protocoles culturels et les politiques de santé et de sécurité.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur

Par exemple, lors de la conception d'une nouvelle école, nous prévoyons des réunions interactives comprenant des activités précises visant à recueillir de l'information auprès de l'administration, des enseignants et du personnel scolaire, des parents, du conseil scolaire, du conseil de bande, de la communauté et des élèves de tous les niveaux. Chaque activité est interactive et animée par un membre de l'équipe de conception. La collecte d'informations provenant de différentes sources nous permet d'incorporer les besoins des utilisateurs dans la conception des écoles.

6.8 Résultats et évaluation de la mobilisation

Il est important de communiquer des résumés de la mobilisation pour maintenir la transparence. Les résumés ou les constatations peuvent être communiqués au moyen d'une présentation ou d'un rapport, et comprendre :

- Les principaux thèmes qui se dégagent
- Les méthodes utilisées pour faciliter la discussion et recueillir les commentaires
- Les participants

- La façon dont la mobilisation a influencé le projet
- Les questions qui ont nécessité un suivi et les réponses aux demandes de renseignements.

Confirmez auprès de la communauté que vous avez correctement interprété sa contribution et que vous avez une compréhension commune. Veillez à ce que les résultats soient accessibles aux personnes concernées – ce qui peut nécessiter de préparer des copies papier pour les personnes qui n'ont pas d'accès à Internet ou ne possèdent pas de compétences en informatique.

Il est essentiel d'évaluer la mobilisation au fur et à mesure qu'elle se déroule pour s'adapter aux événements inattendus, comme une participation plus faible ou plus importante que prévu, ou une résistance imprévue au projet. Il est possible que les commentaires de la communauté modifient l'approche suivie, ce qui exige de la flexibilité.

L'évaluation peut également se faire à la fin du projet. Les leçons retenues devraient être prises en compte et incorporées dans la planification des formations et des mobilisations futures. Solliciter la rétroaction des participants peut faire ressortir des points de vue différents et pertinents. Ce processus d'apprentissage permet d'améliorer les pratiques de mobilisation et montre que vous êtes disposé à répondre aux commentaires de la communauté.

La meilleure façon d'aborder le processus de mobilisation pour un projet particulier est de l'envisager comme faisant partie du processus plus large d'établissement de relations qui se poursuit après l'achèvement du projet et devrait considérer comment maintenir la communication avec la communauté. Cette approche est fondamentalement différente des pratiques de mobilisation qui sont de nature transactionnelle et considèrent les projets comme étant isolés et sans lien entre eux.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur

L'un des objectifs de la mobilisation est de bâtir une relation de confiance avec les membres de la communauté et de montrer qu'en tant que concepteur, vous vous investissez dans la mise en œuvre de leur vision.

6.9 Collaboration à la mobilisation

L'avis des exploitants et des responsables de l'entretien des infrastructures peut être déterminant pour assurer l'adéquation à long terme de la conception et de l'exploitation. Demandez l'avis des exploitants et écoutez leurs commentaires. Efforcez-vous d'intégrer leur expérience directe pour optimiser l'efficacité du projet.

Au cours du processus de mobilisation, les connaissances traditionnelles locales peuvent contribuer à une compréhension plus holistique des conditions du site du projet et/ou de la relation de la communauté avec l'emplacement proposé. Cette possibilité ne se présentera que si les Gardiens du savoir et/ou les Aînés sont invités et soutenus pendant le processus de mobilisation. Des différences peuvent apparaître entre les priorités et les valeurs de la communauté et les contraintes de conception technique. Il est important pour l'ingénieur de cerner la différence entre les préférences de conception et les normes d'ingénierie lorsqu'il cherche à établir une compréhension mutuelle avec les membres de la communauté et les gestionnaires du projet. Il est beaucoup plus probable que les contraintes de conception puissent être expliquées et que des solutions de rechange puissent être explorées s'il existe une relation de confiance entre les ingénieurs et les membres de la communauté.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur

Avant d'établir le plan, nous demandons à la communauté de nous indiquer qui devrait être consulté au sujet du projet. Parmi les suggestions que nous recevons fréquemment, citons les Aînés, le conseil/gouvernement local, le personnel d'entretien et les utilisateurs du bâtiment.

7 Conclusion

Les relations sont au cœur d'une consultation et d'une mobilisation respectueuses des Autochtones. Ce guide vise à préparer les ingénieurs et les firmes d'ingénierie à cette tâche au moyen de la préparation individuelle et organisationnelle, de l'apprentissage préalable à la mobilisation, de la prise en compte de considérations et de principes importants en matière de mobilisation, et de la planification de la mobilisation.

L'élaboration de ce guide s'est appuyée sur un processus d'établissement de relations entre la profession d'ingénieur et les communautés autochtones – processus qui constitue le fondement des principes de mobilisation qui y sont décrits. Les pratiques de mobilisation se développeront au fur et à mesure que les relations se développeront. Ce guide s'enrichira en tant que document évolutif grâce au partage et à l'apprentissage continu. Nous encourageons les utilisateurs de ce guide à cerner la différence entre leurs obligations juridiques et leurs responsabilités professionnelles en matière d'éthique, qui consistent à effectuer leur travail en plaçant l'intérêt supérieur des communautés devant les intérêts de leur client ou leurs intérêts personnels.

Les annexes contiennent des ressources et des références supplémentaires, notamment, un glossaire des termes relatifs à la consultation et à la mobilisation des Autochtones (Annexe A), de l'information sur l'obligation de consulter et les cadres de consultation et de mobilisation fédéraux, provinciaux et territoriaux (Annexe B), des ressources d'apprentissage utiles préalablement à la mobilisation (Annexe C), ainsi que des références bibliographiques (Annexe D).

8 Remerciements

Ce guide est le résultat de la collaboration de nombreux participants généreux et passionnés de partout dans ce qu'on appelle aujourd'hui le Canada. L'aîné Norman Meade de Manigotagan, au Manitoba, a assisté à toutes les réunions de mobilisation qui ont mené à la rédaction de ce guide et ses contributions

ont permis de relier sa culture métisse aux principes d'ingénierie et de mobilisation abordés ici. Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui ont participé à ce projet.

Annexe A : Glossaire

Accommodement²¹ : Action d'équilibrer les intérêts des Autochtones et de la Couronne en évitant ou en réduisant au minimum les effets négatifs identifiés sur les droits ancestraux ou issus de traités. Les mesures d'accommodement peuvent comprendre l'imposition de conditions pour l'approbation de projets, l'obligation pour les promoteurs de modifier la proposition de projet, le report de la décision d'approbation ou le refus d'approbation d'un projet.

Aîné, Aînée²² : Ce terme ne désigne pas simplement les personnes âgées d'une communauté, mais la reconnaissance respectueuse de leur rôle au sein de la communauté. Les Aînés sont reconnus par la communauté comme les détenteurs du savoir, des pratiques culturelles et de la sagesse traditionnels. Par conséquent, on leur demande souvent leur avis sur les projets, les programmes et les décisions de la communauté.

Alliances, création d' (*allyship*)²³ : Action de travailler au démantèlement des espaces d'oppression en sensibilisant les gens aux réalités auxquelles sont confrontés les groupes marginalisés.

Autochtone c. aborigène c. Indien²⁴ : La terminologie utilisée pour désigner les peuples autochtones dans le Canada d'aujourd'hui a évolué. Le terme « indien » ne devrait être utilisé que dans des contextes juridiques associés uniquement aux membres des Premières Nations ayant le statut d'Indien en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Parmi les termes actuellement utilisés, celui-ci devrait être évité en raison de son lien avec les politiques coloniales. Le terme « aborigène » était et est toujours utilisé dans des contextes juridiques et constitutionnels. Le terme « autochtone(s) » désigne collectivement ou individuellement les Premières Nations, les Métis et les Inuits. C'est le terme à privilégier lorsqu'on ne peut pas utiliser le nom précis d'une communauté ou d'une nation.

Autochtonisation²⁵ : Le fait de reconnaître la validité des visions du monde et des connaissances autochtones et d'identifier les possibilités d'exprimer l'identité autochtone.

Bande ou bande indienne²⁶ : Ces termes désignent l'unité de gouvernance de certaines communautés des Premières Nations instituées par la *Loi sur les Indiens* de 1876. Les *bandes*, telles que définies dans la *Loi sur les Indiens*, utilisent des terres communes dont le titre juridique est dévolu à Sa Majesté, disposent de fonds détenus pour elles par le gouvernement fédéral et sont déclarées « bandes » par le gouverneur en conseil aux fins de la *Loi sur les Indiens*. Les Premières Nations n'utilisent pas toutes ces termes et peuvent utiliser plutôt *Première Nation* ou *Nation*. Il est toujours préférable de confirmer.

Code foncier²⁷ : Loi exhaustive créée par une Première Nation qui remplace les articles de la *Loi sur les Indiens* relatifs à la gestion des terres.

Colonialisme²⁸ : Doctrine visant à légitimer l'occupation, la domination politique et l'exploitation économique de territoires par certains États (Le Robert - <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>).

Compétence interculturelle²⁹ : La compréhension de ce qu'est une société interculturelle et la façon de communiquer et de travailler efficacement avec des personnes d'autres cultures.

Complexe du sauveur blanc³⁰ : Se manifeste lorsqu'une personne blanche tente d'aider des personnes non blanches croyant qu'elle est la seule à pouvoir les sauver de leur situation. Malgré des intentions sincères, cette personne agit de façon intéressée et contribue à la perception erronée que les personnes autochtones, noires et de couleur sont impuissantes.

Conseiller culturel³¹ : Membre reconnu de la communauté qui détient des connaissances traditionnelles et se spécialise dans le travail auprès d'organisations/entreprises pour interpréter et appliquer le savoir traditionnel.

Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE)³² : Le droit des peuples autochtones de participer aux décisions qui ont un impact sur leurs terres et leurs ressources. Dans le contexte de la consultation et de la mobilisation, la Couronne s'engage à obtenir le CLPE des communautés autochtones avant d'approuver des projets.

Couronne³³ : Symbole représentant l'État et son gouvernement. En ce qui concerne la consultation et la mobilisation des Autochtones au Canada, la Couronne est le gouvernement provincial, territorial ou fédéral qui a l'obligation fiduciaire de protéger les intérêts des peuples autochtones.

Décolonisation³⁴ : Déconstruction ou remise en question des structures de pouvoir coloniales et restauration des pratiques et des façons d'être autochtones.

Fragilité blanche : Selon Robin DiAngelo³⁵, la fragilité blanche « est un état dans lequel même une quantité minimale de stress racial devient intolérable, déclenchant une gamme de comportements défensifs. Ces gestes comprennent la manifestation extérieure d'émotions telles que la colère, la peur et la culpabilité, et des comportements tels que l'argumentation, le silence et le retrait de la situation stressante. Ces comportements, à leur tour, servent à rétablir l'équilibre racial des Blancs ».

Gardien, Gardienne du savoir³⁶ : Membre d'une communauté autochtone qui détient et protège le savoir et les enseignements traditionnels transmis par un Aîné ou un Gardien du savoir principal de sa communauté.

Loi sur les Indiens³⁷ : Adoptée à l'origine en 1876, la *Loi sur les Indiens* est une loi fédérale qui régit les questions relatives au statut d'Indien, aux bandes et aux réserves indiennes. Ce texte de loi paternaliste autorise le gouvernement fédéral à réglementer et à administrer les affaires quotidiennes des Indiens inscrits et des communautés vivant dans des réserves.

Malaise allochtone³⁸ : La difficulté ou l'incapacité à parler du privilège non mérité de profiter du déplacement continu des populations autochtones de leurs territoires et des effets du colonialisme allochtone.

Mobilisation tenant compte des traumatismes : Processus de mobilisation impliquant des personnes ayant subi des traumatismes qui reconnaît les symptômes des traumatismes et leur impact sur les participants.

Pan-indianisme : Présomption que tous les groupes autochtones partagent des croyances spirituelles et ont des histoires et des aspirations communes.

Partie prenante c. détenteur de droits : Les parties prenantes sont toute partie ayant un intérêt dans un projet. L'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* reconnaît et affirme explicitement les droits

existants ancestraux et issus de traités détenus par les peuples autochtones du Canada, qui sont donc détenteurs de droits.

Planification communautaire globale³⁹ : Vision de l'avenir de la communauté, qui peut établir des objectifs à court, moyen et long terme, ainsi que la feuille de route pour les atteindre. La PCG fournit généralement de l'information sur les valeurs, la structure de gouvernance, les terres et les ressources, le développement des infrastructures, la structure sociale, l'éducation, la santé et l'économie de la communauté.

Positionnalité⁴⁰ : Terme faisant référence aux contextes sociaux et politiques qui façonnent notre identité, ce qui influence nos perspectives et notre vision du monde. Pour les consultants en génie, il s'agit de comprendre comment un certain nombre de facteurs influencent leur degré de privilège et comment les préjugés peuvent avoir un impact sur leur pratique professionnelle.

Privilèges : Les avantages ou droits sociaux, économiques et politiques accordés à des groupes dominants en fonction de leur genre, de leur race, de leur orientation sexuelle, de leur classe sociale, de leurs capacités physiques, etc. Les privilèges comprennent le pouvoir social non mérité accordé aux membres d'un groupe dominant par des institutions officielles et informelles.

Promoteur : Organisation qui propose un projet pour examen et approbation, ce qui peut comprendre, notamment, l'industrie, les gouvernements autochtones, les municipalités et les entités privées et les particuliers.

Protocole⁴¹ : Façon d'interagir avec les Autochtones qui respecte et observe leurs façons d'être et leurs systèmes d'éthique traditionnels. Les protocoles varient selon les cultures autochtones et même selon les communautés.

Territoires non cédés⁴² : Terres que les peuples des Premières Nations n'ont jamais cédées à la Couronne ou au gouvernement du Canada ou qui n'ont jamais été légalement acquises par ceux-ci.

Traité⁴³ : Les traités sont des ententes conclues entre le gouvernement du Canada, les groupes autochtones et souvent les provinces et territoires qui définissent les droits et obligations permanents de toutes les parties. Il existe des traités historiques signés entre 1701 et 1923 et des traités modernes qui ont débuté en 1975.

Vision du monde : Conception ou appréhension globale du monde d'un point de vue particulier. Elle est souvent influencée par des facteurs culturels, sociétaux, spirituels, expérientiels et autres. Dans le contexte de la mobilisation des Autochtones, la reconnaissance de sa propre vision du monde et le respect de celle des autres sont les fondements de la compréhension mutuelle, de la communication efficace et de la collaboration interculturelle.

Annexe B : Obligation de consulter et protocoles de consultation

Obligation de consulter

Le gouvernement du Canada a l'obligation de consulter et d'accommoder, le cas échéant, les peuples autochtones lorsque des projets sont susceptibles d'avoir une incidence sur leurs droits ancestraux ou issus de traités, établis ou invoqués. Cette obligation incombe à la Couronne, bien que certaines parties du processus puissent être déléguées aux promoteurs de projets.

La consultation et l'accommodement devraient équilibrer les intérêts des Autochtones et d'autres intérêts de la société, afin d'établir des relations et de produire des résultats positifs pour tous les partenaires. Le processus de consultation devrait être :

- mené de façon opportune, efficace et réceptive,
- transparent et prévisible,
- accessible, raisonnable, souple et équitable
- fondé sur les principes de la bonne foi, du respect et de la responsabilité réciproque
- respectueux du caractère unique des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits
- inclusif d'accommodements, s'il y a lieu.

Le [Système d'information sur les droits ancestraux et issus de traités](#) (SIDAIT) de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) est un système d'information géographique accessible sur le Web qui permet de situer les nations, les groupes, les communautés et les organisations autochtones et d'afficher leurs droits ancestraux et issus de traités établis ou potentiels. Ce système est utile pour identifier les communautés qui pourraient être touchées par un projet proposé. Le [Service d'information sur la consultation](#) (SIC) de RCAANC a été créé en tant que guichet unique permettant aux représentants fédéraux et aux autres intéressés d'obtenir des renseignements sur l'emplacement et la nature des droits ancestraux ou issus de traités, aussi bien invoqués qu'établis.

Protocoles de consultation fédéraux, provinciaux et territoriaux

RCAANC aide les ministères et organismes fédéraux à respecter l'obligation de consulter du gouvernement du Canada, en leur fournissant des lignes directrices, de la formation et d'autres outils. Il existe certains protocoles de consultation établis entre des groupes autochtones et les gouvernements provinciaux et territoriaux qui facilitent la mobilisation, favorisent l'établissement de relations et clarifient les rôles et les responsabilités des parties concernées. Pour plus d'informations sur l'obligation de consulter, y compris les lignes directrices et les protocoles de consultation provinciaux et territoriaux existants, consultez le [site Web de RCAANC](#).

Autres exemples de ressources en matière de consultation et de mobilisation :

- [Indigenous consultations in Alberta](#)
- [Consulting with First Nations \(British Columbia\)](#)
- [Obligation de consulter les peuples autochtones en Ontario](#)
- [Government of Saskatchewan Proponent Handbook](#)

Annexe C : Ressources d'apprentissage

Les formats et ressources d'apprentissage suivants offrent aux utilisateurs de ce guide un point de départ pour leur apprentissage personnel et des moyens d'engager leur organisation dans le processus d'apprentissage.

Formats d'apprentissage :

- Apprentissage personnel de base. Les options comprennent l'apprentissage autoguidé, les ressources en ligne comme les cours en ligne ouverts à tous (MOOC), et les cours animés en personne ou en ligne.
- Formation aux compétences interculturelles répondant aux besoins de votre équipe. Cela peut inclure, notamment, les concepts d'empathie, de justice, de décolonisation et d'autochtonisation, ainsi que les pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes et des façons d'être et de savoir des Autochtones.
- Formation de sensibilisation à la culture autochtone comprenant la terminologie, les idées fausses et les stéréotypes au sujet des peuples autochtones, l'initiation aux structures sociales et politiques autochtones, les systèmes juridiques autochtones et les impacts de politiques telles que la *Loi sur les Indiens* et la DNUDPA.
- Formation culturelle exigée par les communautés pour les consultants travaillant sur leurs territoires.
- L'apprentissage individuel et organisationnel peut être normalisé institutionnellement dans le cadre du Mois national de l'histoire autochtone ou de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, comme suit :
 - proposer des listes de lecture et des clubs de lecture
 - inviter des conférenciers pouvant contextualiser l'expérience autochtone
 - tirer parti des relations existantes pour collaborer au-delà des projets d'ingénierie.
- Formation continue exigée par les organismes de réglementation. Des possibilités de développement professionnel sont offertes aux ingénieurs inscrits par les divers organismes de réglementation provinciaux et territoriaux.

Exemples de ressources d'apprentissage individuel :

Livres sur l'histoire, les politiques et les relations Autochtones-Canada

- *21 Things You May Not Know About the Indian Act*, de Bob Joseph
- *Unsettling Canada: A National Wake-up Call*, d'Arthur Manuel et du grand chef Ronald M. Derrickson
- *Weaving Two Worlds: Economic Reconciliation Between Indigenous Peoples and the Resource Sector*, de Christy Smith et Michael McPhie
- *Indigenous Writes: A Guide to First Nations, Metis & Inuit Issues In Canada*, de Chelsea Vowel
- *My Conversations with Canadians*, de Lee Maracle
- *Indigenomics: Taking a Seat at the Economic Table*, de Caron Anne Hilton
- *Standoff: Why Reconciliation Fails Indigenous People and How to Fix It*, de Bruce McIvor

Le Royal Alberta Museum dispose d'un excellent [répertoire de ressources](#), notamment des listes de lecture, des films et des documentaires, des émissions de radio et des balados, des applications en langues autochtones et d'autres ressources en ligne.

Le [cours en ligne ouvert à tous](#) « Indigenous Canada » de l'Université d'Alberta comprend 12 leçons qui explorent l'histoire et les perspectives contemporaines des peuples autochtones du Canada, d'un point de vue autochtone.

Les textes suivants sont des œuvres publiques et essentielles d'enquête, de mobilisation, de consignation de la vérité et de guérison. Ils ont eu une grande influence sur la construction et la reconstruction des relations entre le Canada et les peuples autochtones.

- Commission royale sur les peuples autochtones : [Rapport](#)
- Commission de vérité et réconciliation : [Appels à l'action](#) et [divers rapports](#)
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : [Appels à la justice](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits de peuples autochtones](#)

Exemples de formations pour groupes :

- Four Winds & Associates - [formation](#)
- Indigenous Corporate Training Inc. - [formation](#)
- Les 4 saisons de la réconciliation - [formation](#)
- KAIROS - [Blanket Exercise](#)
- La Manitoba Environmental Industries Association (MEIA) offre l'atelier « Aboriginal Cultural Awareness and Engagement Workshop »

Formations propres aux organismes de réglementation :

- Le module de formation obligatoire « Truth and Reconciliation » d'Engineers and Geoscientists BC (EGBC).

Ressources utiles

Working With Elders, du [First Peoples Cultural Council](#)

Association internationale pour la participation publique (IAP2) : [Spectrum of Public Participation](#)

Université Queen's : [Terminology Guide](#)

Native Land Digital est une carte interactive en ligne qui présente les territoires, les langues et les traités autochtones. Ce [site Web](#) constitue un point d'entrée accessible pour les personnes intéressées par l'apprentissage des territoires en fonction des lieux. De même, Whose Land est une [carte en ligne](#) et une ressource d'apprentissage.

Ressource sur le CLPE : L'Indian Residential School History and Dialogue Centre de l'Université de la Colombie-Britannique propose une série d'exposés sur la mise en œuvre de la DNUDPA, dont l'article 3 porte précisément sur l'[opérationnalisation du CLPE](#).

Gouvernance des données autochtones

Les principes d'une gouvernance respectueuse des données sont exposés dans le cours en ligne offert par le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations intitulé « [Principes de PCAP® \(propriété, contrôle, accès et possession\) des Premières Nations](#) ».

Reconnaissance des territoires traditionnels

De nombreux ateliers interculturels portent expressément sur la reconnaissance des territoires traditionnels ou font partie d'une formation plus large sur les compétences relatives aux autochtones.

Recherchez un atelier dans votre région ou trouvez des ressources en ligne comme celle de [l'Université de Toronto](#).

Ressources d'apprentissage préalable à la mobilisation

Le résultat escompté de votre apprentissage préalable est d'éclairer votre stratégie de mobilisation en ce qui concerne les détails relatifs aux communautés pertinents pour le projet. Les sources proposées fourniront des résultats variés, en fonction de la communauté et du type de projet. Cette préparation réduira la charge imposée à la communauté ou aux communautés, mais s'il persiste des lacunes après cette étude documentaire, demandez à la communauté de vous indiquer d'autres sources d'information et des détails précis.

Voici des exemples de ressources d'apprentissage et des renseignements qu'elles peuvent fournir :

Sources d'apprentissage	Information disponible
Collègues	<p>Les projets antérieurs menés avec la communauté peuvent fournir des informations précieuses pour les projets futurs et/ou vous indiquer les personnes de la communauté à contacter.</p> <p>Vos collègues ou votre équipe chargée des relations avec les Autochtones peuvent vous être utiles à cet égard.</p>
Sites Web des communautés	<p>Information sur des projets précédents ou actuels, des processus de traités ou des litiges en cours.</p> <p>Les protocoles de mobilisation ou les coordonnées de personnes à contacter pour obtenir de l'information sur les protocoles. Dans de nombreuses communautés, il s'agit du <i>processus d'orientation</i>.</p> <p>Les plans communautaires globaux détaillés présentent la vision d'avenir de la communauté et comprennent, notamment, les plans de développement économique, d'utilisation des terres, de gestion de l'environnement et de développement physique.</p>
Bases de données du gouvernement fédéral	<p>Le site de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) contient des liens vers des cartes, des profils de communautés, des données et des outils interactifs se rapportant aux peuples, aux traités et aux terres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.</p>
Contacts directs avec la communauté	<p>Si les approches ci-dessus ne répondent pas à toutes vos questions et si vous n'avez pas accès à une personne-ressource locale, demandez à la communauté de vous indiquer d'autres sources d'information.</p>

Annexe D : Références bibliographiques

- Antoine, Asma-na-hi, Rachel Mason, Roberta Mason, Sophia Palahicky, et Carmen Rodriguez de France. *Pulling Together: A Guide for Curriculum Developers*. BC campus, 2018.
<https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/chapter/respecting-protocols/>.
- Caldararu, Alexandru, Julie Clements, Rennais Gayle, Christina Hamer, et Maria MacMinn Varvos. *Canadian Settlement in Action: History and Future*. NorQuest College, 2021.
<https://doi.org/10.29173/oer24>.
- Canada, Gouvernement du Canada; Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. « Le gouvernement du Canada et l'obligation de consulter ». Page administrative. Gouvernement du Canada, 15 mars 2012. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1331832510888/1609421255810>.
- Canada, Gouvernement du Canada; Services aux Autochtones. « Gestion des terres des Premières Nations ». Document de référence. Gouvernement du Canada, 25 février 2022.
<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1327090675492/1611953585165>.
- Canada, Bibliothèque et Archives. « Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones », 4 octobre 2016. <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx>.
- CTLT Indigenous Initiatives. "Positionality & Intersectionality." UBC CTLT Indigenous Initiatives. Consulté le 1^{er} juin 2022. <https://indigenousinitiatives.ctlt.ubc.ca/classroom-climate/positionality-and-intersectionality/>.
- Crey, Karmen. "Bands." UBC Indigenous Foundations, 2009.
<https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/bands/>.
- Danesh, Roshan, and Robert McPhee. "Operationalizing Indigenous Consent through Land-Use Planning," n.d.
- DiAngelo, Robin. "White Fragility." *International Journal of Critical Pedagogy* 3 (3) (2011): 54–70.
 "EDI Glossary," Vice-President Finance & Operations Portfolio. University of British Columbia. Consulté le 22 juin 2022. <https://vpfo.ubc.ca/edi/edi-resources/edi-glossary/#p>.
- Ingénieurs Canada. « Code de déontologie – Guide public ». Ingénieurs Canada, mars 2016.
<https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public>.
- Hanson, Erin. "The Indian Act." UBC Indigenous Foundations, 2009.
https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_indian_act/.
- Parlement du Canada. Projet de loi C-15 – Sanction royale – « Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (sanction royale) », 6 juin 2021. b n
<https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-15/sanction-royal>.
- Gouvernement du Canada. « Planification communautaire globale ». Résumé; information de contact; matériel promotionnel, 3 novembre 2008. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100021901/1613674678125#sec2>.
- Gouvernement du Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. « Traités et ententes », Page administrative. 30 juillet 2020.
<https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100028574/1529354437231>.
- Harris, Carolyn, et Andrew McIntosh. « Couronne ». Encyclopédie canadienne, 26 juillet 2021.
<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/couronne-1>
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. « Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : Appels à la justice », 2019.
<https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Calls-Web-Version-FR.docx>.
- International Association for Public Participation. "Public Participation Pillars." International

- Association for Public Participation. Consulté le 4 février 2022.
https://cdn.ymaws.com/www.iap2.org/resource/resmgr/communications/11x17_p2_pillars_brochure_20.pdf.
- Joseph, Bob. "Meaningful Consultation with Indigenous Peoples." Indigenous Corporate Training Inc., September 24, 2018. <https://www.ictinc.ca/blog/meaningful-consultation-with-indigenous-peoples>.
- Joseph, Bob. "Hereditary Chiefs versus Elected Chiefs." Indigenous Corporate Training Inc., May 17, 2021. <https://www.ictinc.ca/blog/the-difference-between-hereditary-chiefs-and-elected-chiefs>.
- Dictionnaire.lerobert.com. Définition « Colonialisme »
<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>
- Wikipédia, Vision du monde
https://fr.wikipedia.org/wiki/Vision_du_monde
- Ministry of Indigenous Relations and Reconciliation. "Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act - Province of British Columbia." Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act. Province of British Columbia. Consulté le 1^{er} février 2022.
<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/indigenous-people/new-relationship/united-nations-declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples>.
- Parrott, Zach et Michelle Filice. « Peuples autochtones au Canada », Encyclopédie canadienne, 4 octobre 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/peuples-autochtones>.
- Province of British Columbia. "Guide to Involving Proponents When Consulting First Nations." Province of British Columbia, 2014. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/environment/natural-resource-stewardship/consulting-with-first-nations/first-nations/involving_proponents_guide_when_consulting_with_first_nations.pdf.
- Queen's University. "Being an Ally to Indigenous People." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/being-ally>.
- Queen's University. "Decolonization and Indigenizing." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/defintions>.
- Queen's University. "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/ways-knowing/elders-knowledge-keepers-and-cultural-advisors>.
- Queen's University. "Terminology Guide." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/ways-knowing/terminology-guide>.
- Robart, Kate. "Impact Over Intent: Issues with the 'White Saviour' Complex." *The Athenaeum* (blog), March 14, 2021. <https://theath.ca/features/impact-over-intent-issues-with-the-white-saviour-complex/>.
- SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative. "SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach." Substance Abuse and Mental Health Services Administration, July 2014. <https://store.samhsa.gov/sites/default/files/d7/priv/sma14-4884.pdf>.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada », 2015. https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf
- « Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action ». 2015. https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf.
- Nations Unies, Assemblée générale. « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones/, Résolution adoptée par l'Assemblée générale, 13 septembre 2007. https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf.

Watson, Kaitlyn, and Sandra Jeppesen. "SETTLER FRAGILITY: Four Paradoxes of Decolonizing Research." *Revista de Comunicação Dialógica*, March 2, 2021, 78–109.
<https://doi.org/10.12957/rcd.2020.55392> .

Wilson, Kory, and Colleen Hodgson. *Pulling Together: Foundations Guide*. Victoria, BC: BCcampus, 2018.
<https://opentextbc.ca/indigenizationfoundations/back-matter/glossary-of-terms/>.

Notes de fin de document

¹ Ingénieurs Canada, « Code de déontologie – Guide public ».

² Canada, « Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones ».

³ « Appels à l'action ».

⁴ « Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : Appels à la justice ».

⁵ Assemblée générale de l'ONU, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ».

⁶ Commission de vérité et réconciliation du Canada, « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir ».

⁷ Canada, « Le gouvernement du Canada et l'obligation de consulter ».

⁸ Joseph, "Meaningful Consultation with Indigenous Peoples."

⁹ « Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des autochtones ».

¹⁰ Ministry of Indigenous Relations and Reconciliation, "Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act".

¹¹ Assemblée générale des Nations Unies, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones »

¹² Danesh and McPhee, "Operationalizing Indigenous Consent through Land-Use Planning."

¹³ Ingénieurs Canada, « Code de déontologie – Guide public ».

¹⁴ Parrott et Filice, « Peuples autochtones au Canada ».

¹⁵ DiAngelo, "White Fragility."

¹⁶ SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative, "SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach."

¹⁷ « Appels à l'action ».

¹⁸ « Appels à l'action ».

¹⁹ Association internationale pour la participation publique, "Public Participation Pillars."

²⁰ Joseph, "Hereditary Chiefs versus Elected Chiefs."

²¹ Gouvernement de la Colombie-Britannique, "Guide to Involving Proponents When Consulting First Nations."

- ²² Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- ²³ Université Queen's, "Being an Ally to Indigenous People."
- ²⁴ Université Queen's, "Terminology Guide."
- ²⁵ Université Queen's, "Decolonization and Indigenizing."
- ²⁶ Crey, "Bands"
- ²⁷ Canada, « Gestion des terres des Premières Nations ».
- ²⁸ <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>.
- ²⁹ Caldararu et al., *Canadian Settlement in Action*.
- ³⁰ Robart, « Impact Over Intent ».
- ³¹ Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- ³² Assemblée générale de l'ONU, Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- ³³ Harris and McIntosh, « Couronne ».
- ³⁴ Université Queen's, "Decolonization and Indigenizing."
- ³⁵ DiAngelo, « White Fragility ».
- ³⁶ Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- ³⁷ Hanson, « The Indian Act ».
- ³⁸ Watson and Jeppesen, "SETTLER FRAGILITY."
- ³⁹ Gouvernement du Canada, « Planification communautaire globale ».
- ⁴⁰ CILT Indigenous Initiatives, "Positionality & Intersectionality."
- ⁴¹ Antoine et al., *Respecting Protocols*.
- ⁴² Wilson and Hodgson, *Pulling Together : Foundations Guide*
- ⁴³ Gouvernement du Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, « Traités et ententes »

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG		4.2b
Objet :	Approuver l'étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des ingénieurs au Canada	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Représentation insuffisante des groupes marginalisés en génie (risque du conseil) Diminution de la collaboration nationale (risque du conseil) Satisfaction des clients (risque opérationnel)	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve l'étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles, et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Margaret Anne Hodges, présidente du BCCAG	

Définition du problème/de l'enjeu

- Les organismes canadiens de réglementation du génie ont exprimé le besoin de clarifier le caractère défendable des méthodes utilisées pour évaluer les titres universitaires des candidats qui ne sont pas issus d'un programme d'études agréé ou reconnu par le BCAPG (les « candidats non reconnus par le BCAPG »).
- De récentes affaires judiciaires ont illustré l'importance de s'assurer que les méthodes d'évaluation des candidats sont transparentes, objectives, impartiales et équitables, car cette évaluation a le potentiel de changer le cours d'une vie. En 2021, pour atténuer les risques liés à l'évaluation, le conseil a chargé le BCCAG d'entreprendre une étude sur la faisabilité d'un examen national.
- Lors des premières consultations, plusieurs organismes de réglementation ont indiqué qu'ils avaient déjà mis au point des systèmes d'évaluation de la formation et demandé que la portée du projet soit élargie pour inclure ces méthodes et d'autres méthodes d'évaluation potentielles.
- Le BCCAG a créé le Groupe de travail sur d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG pour qu'il réalise l'étude.
- L'étude de faisabilité contribue à la Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation et contextualise le travail effectué en lien avec la Priorité stratégique 1.1 : Examiner et valider le but et la portée de l'agrément.

Action/recommandation proposée

- QUE le conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve l'*Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG* à l'intention des organismes de réglementation.

- L'étude de faisabilité sera publiée dans la zone Membres du site d'Ingénieurs Canada et pourra être utilisée par les organismes de réglementation pour faciliter les discussions internes et entre les zones de compétence.
- L'étude se veut uniquement une analyse des options et ne constitue pas une recommandation ou un plan de mise en œuvre; la décision de mettre en œuvre des méthodes particulières revient aux organismes de réglementation (et à leurs parties prenantes de l'évaluation de la formation), qui détiennent une autorité et une responsabilité exclusives à ce chapitre.

Risques

- Aucun risque n'a été déterminé.

Répercussions financières

- S./O.

Avantages

- Les produits du BCCAG présentent des points de vue nationaux consensuels et collaboratifs sur des sujets clés ayant une incidence sur la profession et sa réglementation.
- L'étude de faisabilité pourrait améliorer la cohérence nationale de l'évaluation des candidats non reconnus par le BCAPG, ce qui réduirait les risques juridiques pour les organismes de réglementation et améliorerait la protection du public.
- Elle est destinée à informer les organismes de réglementation lorsqu'ils prennent des décisions sur les pratiques d'évaluation, tant au niveau de leur zone de compétence qu'au niveau national.
- Elle décrit plusieurs méthodes et options que les organismes de réglementation pourraient envisager d'adopter pour améliorer l'évaluation des candidats non reconnus par le BCAPG, ainsi que les conséquences associées à ces méthodes.
- Les conclusions de l'étude de faisabilité sont la synthèse d'une analyse contextuelle de 12 organisations nationales d'ingénieurs et de non-ingénieurs, d'entretiens individuels dont les participants incluaient le Commissaire à l'admission aux professions du Québec, d'une série de trois ateliers nationaux, d'un sommet réunissant trois des plus grands psychométriciens canadiens, et d'une analyse documentaire ciblée.

Consultations

- À la demande du Groupe national des responsables de l'admission, le BCCAG a créé le Groupe de travail sur d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, composé de quatre membres du BCCAG, d'un représentant du BCAPG et de quatre représentants des organismes de réglementation ayant une expertise en matière d'évaluation de la formation. Ce groupe a été chargé d'entreprendre une étude de faisabilité en concertation avec le BCAPG et les organismes de réglementation.
- En 2021, une société de consultation a été engagée pour réaliser une analyse contextuelle et faciliter un atelier national (auquel ont participé 37 représentants des organismes de réglementation et du BCCAG). Les données recueillies ont ensuite été utilisées pour élaborer une ébauche d'orientation générale, qui a été envoyée aux organismes de réglementation aux fins de consultation à l'automne 2021. Trois organismes de réglementation, deux membres du BCAPG, et le Groupe national des responsables de l'admission (GNRA) ont fourni des commentaires qui ont éclairé l'élaboration de l'étude.
- À l'automne 2022, l'étude de faisabilité a été approuvée par le BCCAG pour consultation auprès des organismes de réglementation et du BCAPG.
 - Étant donné que l'étude devait servir de tremplin aux discussions des organismes de réglementation sur les méthodes d'évaluation de la formation, il a été déterminé, en concertation avec le GNRA, que le format le plus approprié pour la consultation serait une discussion entre les organismes de

réglementation sur les résultats de l'étude. Pour ce faire, le BCCAG a organisé un sommet de débriefage auquel ont participé 10 membres du GNRA.

- Douze membres du BCAPG ont également fourni des commentaires lors d'une séance de consultation virtuelle distincte. Les résultats de leurs discussions ont été résumés et annexés à l'étude.
- Les résultats des discussions du GNRA et du BCAPG ont été résumés et annexés à l'étude.

Prochaines étapes (si la motion est approuvée)

- L'étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG sera publiée dans la zone Membres du site Web (connexion requise).

Annexes

- **Annexe 1** : Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Étude de faisabilité d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

présenté par

le Bureau canadien des conditions d'admission en génie

26 mai 2023

LE 9 DÉCEMBRE 2022

**ÉTUDE DE FAISABILITÉ : MÉTHODES D'ÉVALUATION
DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE DES CANDIDATS
AU PERMIS D'EXERCICE ISSUS DE PROGRAMMES
NON AGRÉÉS PAR LE BCAPG
PRÉPARÉ POUR : INGÉNIEURS CANADA**

SOU MIS PAR : KEITH JOHNSON ET GIEDRE JOHNSON

Table des matières

Aperçu	3
Partie 1 : Méthodologie	3
Partie 2 : Principales conclusions de la phase de recherche.....	5
Pratiques existantes dégagées dans le cadre de l'analyse contextuelle	5
Documentation pertinente, législation pertinente et conséquences.....	7
Thèmes et opinions des participants à l'atelier national	16
Troisième partie : Étude de faisabilité – méthodes d'évaluation des titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG	19
Étapes du processus d'évaluation en génie.....	22
Étape 1 : Preuve des diplômes universitaires.....	22
Étape 2 : Évaluation de la formation.....	24
Étape 3 : Mesures correctives et de contrôle prescrites	28
Partie 4 : Méthodes d'évaluation futures	39
Option 1 - Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet	39
Option 2 - Évaluation des candidats en milieu de carrière	45
Option 3 - Harmonisation entre les zones de compétence et échange d'information.....	48
Option 4 - La faisabilité et l'utilité d'un examen d'admission à l'exercice au Canada	51
Conclusion	59
Annexe : Principales conclusions des consultations supplémentaires	0

Aperçu

En avril 2021, Ingénieurs Canada a retenu les services des consultants Keith Johnson et Giedre Johnson pour la préparation d'une étude de faisabilité sur les méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats au permis d'exercice qui ne sont pas issus d'un programme de génie canadien agréé. Il s'agit de candidats formés à l'étranger, que leur diplôme ait été obtenu d'un programme de pays membres de l'Accord de Washington ou non¹, ainsi que de candidats qui sont issus d'un programme canadien non agréé. Pour les besoins du présent rapport, ceux-ci sont appelés « candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG », le BCAPG étant le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie.

Des recherches primaires et secondaires réalisées par le truchement d'une analyse contextuelle et d'une étude documentaire, ainsi que des consultations internes menées dans le cadre d'un atelier national, ont été menées en vue de bien comprendre la variété des méthodes d'évaluation qui pourraient être utilisées par les organismes de réglementation du génie. Les conclusions du présent rapport – une étude de faisabilité dans laquelle nous décrivons les différentes méthodes d'évaluation et les conséquences associées à leur utilisation – s'appuient sur ces recherches.

La présente étude de faisabilité est divisée en quatre parties. Dans la première, nous décrivons la méthodologie de recherche employée. Dans la deuxième, nous résumons les résultats de l'étude documentaire ciblée et de l'analyse contextuelle. Dans la troisième partie, nous présentons une analyse des étapes d'évaluation actuelles des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. Enfin, en conclusion, nous présentons les possibilités de collaboration et de coordination entre les zones de compétence relativement à l'évaluation des diplômes universitaires. Chacune des méthodes d'évaluation présentées est accompagnée d'une analyse de risque connexe utilisant le cadre FFPM (forces, faiblesses, possibilités et menaces) et, dans le cas des méthodes qui pourraient être mises en place dans l'avenir, d'un plan de mise en œuvre.

Partie 1 : Méthodologie

Dans le cadre de l'analyse contextuelle qui visait à définir les pratiques actuelles et émergentes dans le domaine de l'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger, nous avons exploré 12 organisations au total, dont des organismes de réglementation du génie du Canada et de l'étranger, des associations d'ingénieurs étrangères et des organismes de réglementation canadiens d'autres secteurs que le génie – voir le tableau ci-dessous. Nous avons procédé à des recherches primaires et secondaires, comprenant un examen de l'information se trouvant sur le site Web et des principaux

¹ Ingénieurs Canada, Accord de Washington, <https://engineerscanada.ca/fr/agrement/laccord-de-washington>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG documents, ainsi que des entrevues et des échanges par écrit avec les principaux répondants de chaque organisation. En outre, nous nous sommes entretenus avec un commissaire à l'équité et un groupe de psychométriciens. Les organisations étudiées dans le cadre de l'analyse contextuelle ont été sélectionnées avec l'aide du groupe de travail du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)².

Organismes de génie canadiens
<ul style="list-style-type: none"> • Colombie-Britannique - Engineers and Geoscientists British Columbia • Manitoba - Engineers Geoscientists Manitoba • Québec - Ordre des ingénieurs du Québec
Organismes de l'étranger
<ul style="list-style-type: none"> • Australie - Engineers Australia • Europe - Fédération Européenne d'Associations Nationales d'Ingénieurs • États-Unis - National Council of Examiners for Engineering and Surveying
Organismes nationaux dans d'autres secteurs que le génie
<ul style="list-style-type: none"> • Architecture - Conseil canadien de certification en architecture • Physiothérapie - Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie
Commissaires à l'équité
<ul style="list-style-type: none"> • Québec - Commissaire à l'admission aux professions
Psychométriciens – groupe de discussion tenu après l'analyse contextuelle
<ul style="list-style-type: none"> • Wickett Measurement • Meazure Inc. • Spire Psychometrics
Organisme d'évaluation et d'agrément (après l'analyse contextuelle)
<ul style="list-style-type: none"> • Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie

De plus, nous avons tenu trois groupes de discussion en ligne (au lieu d'un seul atelier national) avec des membres du BCCAG, du BCAPG et des responsables des admissions aux programmes de formation en génie. L'objectif principal de ces discussions était double : 1) réfléchir aux résultats de l'analyse contextuelle; et 2) échanger des expériences et des points de vue sur l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. Les séances duraient deux (2) heures et comptaient chacune de 9 à 14 participants. Avant la tenue des séances, un sondage en ligne a permis de recueillir des opinions sur les pratiques actuelles et de participer à des discussions sur les changements à apporter aux pratiques actuelles.

² Un groupe de travail du BCCAG – le « Groupe de travail sur d'autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG » – a été formé pour orienter le projet et le superviser. Membres du groupe de travail : Amy Hsiao (présidente), Anil Gupta (BCCAG), Frank Collins (BCCAG), Nadia Lehoux (BCCAG), Jason Ong (EGBC), Kalina Bacher-Rene (OIQ), Kate MacLachlan (APEGS), Kyle Marcotte (APEGA), Raymond Gosine (BCAPG).

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Les conclusions de l'analyse contextuelle et de l'atelier national ont été résumées dans le document d'orientation générale et présentées au groupe de travail du BCCAG pour obtenir des commentaires. Le présent document vise à clarifier l'objectif, la structure et le contenu du rapport final.

En décembre 2022, deux autres ateliers ont eu lieu pour discuter des occasions et des enjeux décrits dans le présent rapport, le premier avec le Groupe national des responsables de l'admission (GNRA) et le second avec les membres du BCAPG. Une annexe abordant les principaux thèmes et points de discussion issus de ces consultations a été jointe au présent document.

Partie 2 : Principales conclusions de la phase de recherche

Il est à noter que les méthodes d'évaluation possibles présentées ci-après dans le présent rapport sont guidées par les recherches primaires et secondaires effectuées au début du projet. Les principales conclusions tirées de l'analyse contextuelle³, des groupes de discussion et des consultations sont résumées ci-dessous et citées au besoin.

Pratiques existantes dégagées dans le cadre de l'analyse contextuelle

L'analyse contextuelle visait principalement à se tourner vers l'intérieur aussi bien que vers l'extérieur pour cerner les pratiques existantes et émergentes en matière d'évaluation de diplômés étrangers dans les professions d'ingénieur et autres. Les conclusions résumées ci-dessous ne reflètent pas uniquement les pratiques d'évaluation actuellement utilisées par les organismes canadiens de réglementation du génie, mais aussi de divers organismes de réglementation responsables de l'évaluation et de l'admission de candidats formés à l'étranger.

L'analyse contextuelle a fait ressortir un certain nombre de grands thèmes qui pourraient éclairer les améliorations à apporter aux façons dont les organismes canadiens de réglementation du génie évaluent les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG :

- **Équilibre entre la formation universitaire formelle et l'expérience professionnelle.** Dans la plupart des cas, les organismes de réglementation et les associations prennent en considération l'apprentissage en cours d'emploi ainsi que la formation universitaire formelle requise pour obtenir le permis d'exercice. La mesure dans laquelle cela est autorisé varie, certains organismes de réglementation limitant le nombre ou le type de lacunes de formation qui peuvent être comblées de cette manière. Pour tous les thèmes mentionnés ci-dessous, les organismes de réglementation cherchent à trouver un équilibre

³ Pour des résultats de recherche détaillés, veuillez consulter : K. Johnson et G. Johnson, *Analyse contextuelle : Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats au permis d'exercice issus de programmes non agréés par le BCAPG*, Ingénieurs Canada, 2021.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG entre l'objectivité et la fiabilité du processus d'évaluation et la latitude laissée aux candidats.

- **Confirmation des connaissances et correction des lacunes.** Plusieurs solutions de rechange sont proposées aux candidats selon le nombre et l'ampleur des lacunes cernées par rapport aux normes d'admissibilité. Il peut s'agir d'examens, d'entretiens, d'un examen du portefeuille ou de cours supplémentaires. Certains organismes sont contraignants quant aux mesures correctives qu'il faut prendre pour combler une lacune donnée; d'autres laissent plus de latitude aux candidats.
- **Les candidats en milieu de carrière.** Un grand pourcentage de personnes formées à l'étranger qui demandent l'autorisation d'exercer ont une vaste expérience professionnelle (5 ans et plus) acquise à l'étranger après l'obtention du diplôme. Pourtant, presque toutes les professions et tous les pays évaluent ces personnes selon les mêmes normes d'accès à l'exercice qu'un nouveau diplômé. Normalement, plus une personne exerce (quelle que soit la discipline), plus son travail est spécialisé. Par conséquent, les connaissances acquises dans d'autres domaines d'exercice peuvent s'étioler. Ce cheminement de carrière vaut pour tous les praticiens qualifiés – du débutant au plus chevronné. Les organismes de réglementation encouragent cette progression par le biais d'exigences en matière de développement professionnel continu. La question (dans ce contexte) est la suivante : du point de vue de la sécurité publique et de l'équité, est-il préférable d'évaluer les candidats en milieu de carrière selon les exigences en matière de formation universitaire au niveau d'entrée ou selon d'autres critères fondés sur les attentes que l'on nourrit à l'égard d'un praticien chevronné?
- **Évaluation de l'établissement ou de l'individu.** Dans de nombreuses professions, y compris en génie, on procède à des recherches générales pour étayer les décisions relatives à l'octroi d'un permis. Cela peut comprendre les Ententes de reconnaissance mutuelle (ERM), des dossiers de précédents ou d'autres listes d'établissements d'enseignement acceptés ou approuvés. Ce type de recherche peut contribuer à accélérer le processus d'évaluation et à améliorer la transparence en rendant plus « systématiques » certaines décisions relatives à l'octroi d'un permis. Toutefois, selon certains, l'évaluation devrait surtout être axée sur la personne et, par conséquent, la recherche sur l'établissement devrait être complétée par des données complémentaires et confirmée par la collecte et l'évaluation d'informations relatives au candidat.
- **Commentaire du point de vue de l'« équité ».** Des bureaux ou des commissaires à l'équité ont été établis dans cinq provinces : en Ontario, au Québec, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et en Alberta (et bientôt en Saskatchewan). Dans

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG tout le pays, l'esprit des lois sur l'équité est à peu près le même. Elles exigent que les évaluations soient objectives, transparentes, impartiales et équitables. Dans le contexte de ce projet, la recherche de l'équité en matière d'évaluation des qualifications repose surtout sur le recours à des méthodes qui sont à la fois nécessaires et suffisantes. Dans une entrevue, le Commissaire à l'admission aux professions du Québec a fait remarquer que la philosophie et l'approche réglementaire du génie au Canada est bien réfléchi du point de vue de la gestion des risques. En plus des exigences relatives à la formation universitaire, les candidats peuvent être tenus d'effectuer une période de travail supervisé permettant de confirmer la possession d'un certain nombre de compétences professionnelles clés. Étant donné que ce système est multimodal, on demande aux organismes de réglementation de réfléchir à la valeur ajoutée d'avoir, pour les candidats formés à l'étranger, des équivalences universitaires confirmées dont les lacunes ont été corrigées.

Documentation pertinente, législation pertinente et conséquences

L'étude des méthodes d'évaluation des candidats au permis d'exercice en génie peut être éclairée par des lois, des directives et des pratiques exemplaires relatives à l'évaluation et à la reconnaissance des diplômes étrangers. Voici les principaux instruments consultés et les points saillants liés à cette étude. Une brève description de chacun d'eux et de leurs ramifications est présentée ci-dessous.

L'Accord de libre-échange canadien

Conformément au chapitre 7 de l'*Accord sur le commerce intérieur* (maintenant appelé l'*Accord de libre-échange canadien, 2017*, ou ALEC⁴), la reconnaissance des qualifications étrangères dans une zone de compétence doit être reconnue par les autres zones de compétence :

[...] tout travailleur accrédité par un organisme de réglementation d'une Partie pour exercer un métier ou une profession doit, au moment de la demande, être accrédité pour exercer ce métier ou cette profession par toute autre Partie qui réglemente ce métier ou cette profession sans exigence supplémentaire significative de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluations dans le cadre de cette procédure de reconnaissance professionnelle [chapitre 7, article 705, paragraphe 1].

L'ALEC représente fondamentalement un accord de reconnaissance mutuelle entre les provinces. Cette forme de réciprocité interprovinciale « permis sur permis » exige que les organismes de réglementation d'une profession donnée utilisent des normes et des mécanismes similaires pour déterminer si un candidat cherchant à obtenir un permis d'exercice est prêt à exercer la profession. Il incombe uniquement aux autorités locales (à savoir les organismes de réglementation provinciaux ou

⁴ Accord de libre-échange canadien, <https://www.cfta-alec.ca/?lang=fr>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG territoriaux) de fixer les exigences en matière de permis d'exercice et d'inscrire les candidats, mais l'harmonisation pancanadienne de leurs démarches est dans l'intérêt de tous. La mise en place de normes communes et uniformes ainsi que de méthodologies d'évaluation comparables permettra à tous les organismes de réglementation d'avoir confiance envers l'état de préparation et la compétence des ingénieurs, peu importe l'endroit où ils ont obtenu leur permis. Cette méthode sera également moins déroutante et moins décourageante pour les candidats formés à l'étranger.

La Convention de Lisbonne

La Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne⁵, aussi connue sous le nom de « Convention de Lisbonne », a été signée par la plupart des pays européens, acceptée par tous les gouvernements provinciaux du Canada et ratifiée par le gouvernement fédéral (le 13 juin 2018). Ce document s'applique aux organismes de réglementation, car il vise à garantir que les titulaires de qualifications délivrées dans un pays ont un accès adéquat à l'évaluation de ces qualifications dans un autre pays. La Convention prévoit que l'évaluation doit être effectuée dans un délai raisonnable, menée de manière équitable et transparente, et précisée au préalable. Elle établit également que l'organisme chargé de l'évaluation doit étayer une décision négative.

En 2001, deux documents secondaires ont été publiés pour guider les signataires de la Convention de Lisbonne afin qu'ils atteignent une conformité totale, à savoir les Principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers⁶, du CICDI, et la *Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères*⁷, de l'UNESCO et du Conseil de l'Europe. Ces documents fournissent des lignes directrices et des cadres d'assurance de la qualité pour l'évaluation équitable, cohérente et appropriée des diplômes étrangers. Un certain nombre de paramètres y sont décrits, notamment les délais de traitement, les frais, les exigences en matière de traduction, la documentation et la procédure d'appel. Lors de l'élaboration d'un cadre d'évaluation qui inclut les candidats formés à l'étranger cherchant à obtenir un permis d'exercice au Canada, les organismes de réglementation auraient avantage à tenir compte de la force et de l'effet de ces documents ainsi que de leurs propres politiques et décisions.

⁵ Conseil de l'Europe et UNESCO (1997), *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne*.

⁶ Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (1998), *Principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers*.

⁷ Conseil de l'Europe et UNESCO (1991), *Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères*.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

L'article 7 de la Convention exige que des dispositions soient prises pour les personnes qui sont légitimement incapables d'obtenir des documents scolaires :

Chaque Partie prend toutes les mesures possibles et raisonnables dans le cadre de son système éducatif, en conformité avec ses dispositions constitutionnelles, légales et administratives, pour élaborer des procédures appropriées permettant d'évaluer équitablement et efficacement si les réfugiés, les personnes déplacées et les personnes assimilées aux réfugiés remplissent les conditions requises pour l'accès à l'enseignement supérieur, la poursuite de programmes d'enseignement supérieur complémentaires ou l'exercice d'une activité professionnelle, et ce même lorsque les qualifications obtenues dans l'une des Parties ne peuvent être prouvées par des documents les attestant.

Législation en matière d'équité

La mise en place de lois en matière d'équité représente probablement la nouveauté la plus importante des 15 dernières années pour les organismes de réglementation relativement à la reconnaissance des diplômes étrangers. Comme nous l'avons mentionné précédemment, des bureaux ou des commissaires à l'équité ont été établis sous une forme ou une autre dans cinq provinces (l'Ontario, le Québec, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Alberta), ce qui montre bien que le traitement équitable de tous les néo-Canadiens sur le marché du travail constitue une priorité de politique publique. Ces bureaux fournissent des conseils et des orientations aux autorités réglementaires. Les principes énoncés dans leur loi directrice se fondent largement sur la Convention de Lisbonne.

Dans tout le pays, l'esprit des lois sur l'équité est à peu près le même. Elles exigent que les évaluations et les résultats liés aux décisions réglementaires soient objectifs, transparents, impartiaux et équitables. Dans certaines zones de compétence, les organismes de réglementation sont tenus de soumettre des rapports annuels ou semestriels. Dans d'autres, les organismes de réglementation reçoivent des ressources pour améliorer leurs processus et mettre en évidence les pratiques exemplaires. Le Bureau du commissaire à l'équité de l'Ontario définit trois types d'équité qui doivent être pris en compte dans l'évaluation des personnes aux fins de l'obtention d'un permis d'exercice⁸ :

- Équité formelle : Afin d'assurer l'équité de la décision elle-même. La décision elle-même doit être équitable et doit satisfaire à des critères prédéterminés et défendables. La décision doit être raisonnable et le raisonnement qui la soutient doit être compréhensible pour les personnes touchées.
- Équité procédurale : Afin d'assurer l'équité du processus de prise de décision. Il doit y avoir une structure en place pour garantir que l'équité soit intégrée aux

⁸ Bureau du commissaire à l'équité, www.fairnesscommissioner.ca/fr.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG étapes à suivre avant, pendant et après que les décisions sont prises. La structure doit faire en sorte que le processus soit rapide et que les personnes touchées aient une possibilité égale de participer au processus d'inscription et de démontrer qu'elles possèdent la capacité nécessaire pour exercer.

- Équité relationnelle : Pour garantir que les gens sont traités équitablement durant le processus de prise de décision en tenant compte de leur perception du processus et de la décision rendue.

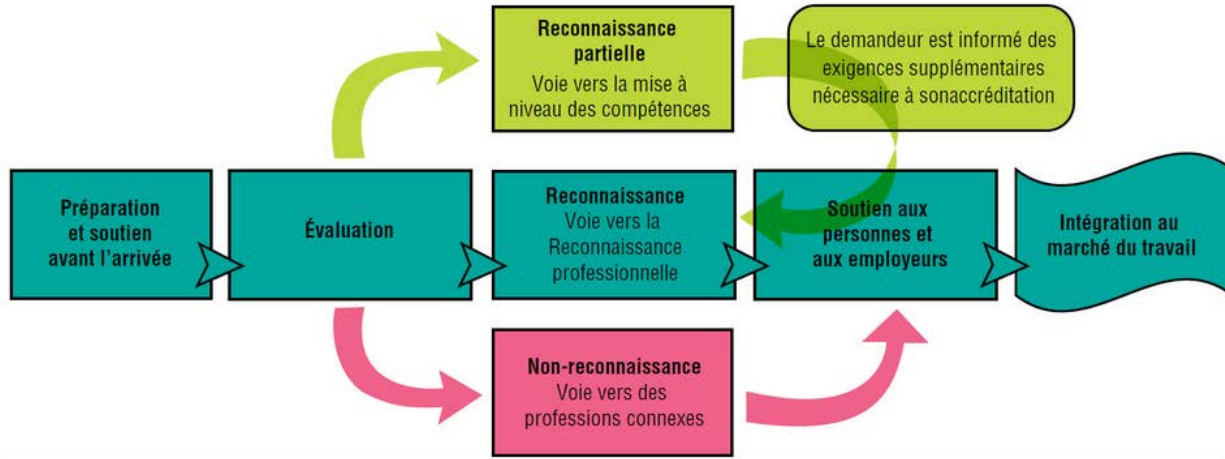
Dans le contexte de ce projet, la recherche de l'équité en matière d'évaluation des qualifications repose surtout sur le recours à des méthodes qui sont à la fois nécessaires et suffisantes. Cette démarche permet de s'assurer que seuls les diplômés des candidats qualifiés sont jugés substantiellement équivalents. Les méthodes qui ne sont ni nécessaires ni suffisantes auront une incidence sur la rapidité et le coût pour l'organisme et pour le candidat. En effet, un candidat risque de passer aux étapes ultérieures (et de payer), alors qu'il risque finalement de ne pas être admis ou de ne pas être jugé compétent pour exercer la profession au niveau d'entrée. L'évaluation des compétences d'un candidat sera plus complète si son expérience professionnelle et scolaire est prise en compte.

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

En 2009, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a publié un « Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger » (le « Cadre »). Le Cadre énonce les attentes et les recommandations à l'intention des groupes responsables de la reconnaissance des diplômes étrangers au Canada, à savoir les organismes de réglementation professionnelle. Comme le définit le FMMT, la « reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est le processus qui consiste à s'assurer que les connaissances, les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau d'études acquis dans un autre pays sont comparables aux normes établies pour exercer une profession ou un métier au Canada ».

Figure 1. Cheminement vers la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (FMMT, 2009)

Point 4.2b de l'ordre du jour, annexe 1
Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG



Le Cadre « décrit les étapes et les processus que, dans l'idéal, les gouvernements aspirent à mettre en place pour assurer l'intégration pleine et entière des immigrants au marché du travail »⁹. Le « Cheminement vers la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger » connexe comprend également une liste de « critères de réussite » pour chaque composante du processus d'évaluation et de reconnaissance. Bien qu'ils ne soient pas juridiquement contraignants, ces critères représentent les attentes générales du Canada en matière d'équité. La concrétisation de ces attentes dans les résultats réglementaires et leur intégration aux processus internes sont maintenant considérées comme des pratiques exemplaires et les organismes de réglementation qui n'avaient pas tenu compte de celles-ci se sont fait rappeler à l'ordre par les commissaires à l'équité.

Le rapport reprend également le libellé de la législation en matière d'équité, demandant aux responsables de la reconnaissance des diplômes étrangers de procéder de manière équitable, transparente, cohérente et rapide. Ce dernier paramètre se voit accorder une importance encore plus grande, puisque le Cadre souligne qu'il est crucial qu'« une personne sache si ses qualifications professionnelles sont reconnues, ou qu'elle soit informée, le cas échéant, des exigences supplémentaires auxquelles elle doit satisfaire pour obtenir son accréditation, ou encore qu'elle soit orientée vers des professions connexes qui correspondent à ses compétences et à son expérience ».

Le Cadre permet de mettre en lumière un point de discussion crucial entre les organismes de réglementation du génie : Quelle est la portée de la reconnaissance des diplômes étrangers dans le contexte de cette analyse? Plus précisément, dans la mise en œuvre d'autres démarches en matière de reconnaissance des diplômes, où commence et où finit la responsabilité de l'organisme de réglementation? La

⁹ Forum des ministres du marché du travail (2009), *Un cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. Voir <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/financement-cadre.html>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG : prestation de mesures de soutien avant l'arrivée en fait-elle partie? Les programmes de formation d'appoint et la planification de carrière sont-ils visés par la loi? Nous avons exploré les opinions sur ces sujets dans le cadre de l'atelier national.

En 2014, le FMMT a publié une mise à jour de son premier rapport, dans laquelle il met l'accent, entre autres, sur l'amélioration du soutien avant l'arrivée des candidats potentiels. Il considère qu'il est essentiel de permettre aux immigrants d'entamer le processus d'évaluation lorsqu'ils sont encore à l'étranger, affirmant dans son rapport :

Une personne formée à l'étranger pourra présenter une demande auprès d'un organisme de réglementation concerné, ou d'un organisme désigné, avant d'arriver au Canada et recevoir une réponse rapide concernant l'évaluation initiale, puis être informée des exigences supplémentaires pour l'inscription [traduction]¹⁰.

D'autres rapports concernant le statut¹¹ et les pratiques prometteuses¹² dans le domaine des mesures de soutien avant l'arrivée ont été commandés par le FMMT. Ceux-ci éclairent les démarches et les méthodes d'évaluation potentielles décrites ci-après dans le présent rapport.

Plus récemment, le FMMT a publié une nouvelle ressource pour les professions réglementées sur l'amélioration de l'utilité et de la clarté de leurs sites Web. Il est crucial que tous les organismes de réglementation communiquent efficacement avec les candidats. La qualité, la clarté et la transmission en temps voulu des informations sont bénéfiques tant pour l'organisme de réglementation que pour le candidat, car elles contribuent à accélérer le processus d'octroi de permis et à réduire le nombre de demandes de renseignements que le personnel des organismes de réglementation devra traiter. À cette fin, le FMMT a élaboré une liste de contrôle détaillée qui permet aux organismes de réglementation de vérifier et d'améliorer leur site Web¹³ en fonction de quatre critères : l'organisation, l'exhaustivité, la clarté, ainsi que la conception visuelle, l'accessibilité et la fonctionnalité. Chaque section comprend une série de conseils pour aider les organismes de réglementation à maximiser l'utilité de leur site Web.

¹⁰ Forum des ministres du marché du travail (2014), *Un plan d'action pour la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. Voir <https://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2021/08/An-Action-Plan-for-Better-Foreign-Qualifications-Recognition.pdf> [en anglais seulement].

¹¹ B. Baomal et K. Johnson (2014), *On the Current State of Pre-Arrival Supports among Canadian Regulators*, préparé pour la Best Practices and Thematic Task Team. Voir <https://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2021/08/Appendix-D-On-the-Current-State-of-Pre-Arrival-Supports.pdf> [en anglais seulement].

¹² B. Baomal et K. Johnson (2016), *Improving Pre-Arrival Information Uptake for Internationally Educated Professionals*, Voir http://media.wix.com/ugd/aa01fe_3a4408b9b0814ed4938a389c2ae37538.pdf [en anglais seulement].

¹³ Forum des ministres du marché du travail, *A Guide for Regulatory Authorities: Best Practice Checklist of Website Content for Internationally Trained Individuals*. Voir <https://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2021/08/Appendix-A-Best-Practice-Checklist-of-Website-Content.pdf> [en anglais seulement].

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

La voie à suivre dans le cas des réfugiés

Dans les 10 dernières années, le Canada a connu son plus grand afflux de réfugiés depuis la Deuxième Guerre mondiale. De novembre 2015 à février 2016, le gouvernement canadien a assuré la réinstallation de plus de 26 000 Syriens qui avaient fui au Liban, en Jordanie et en Turquie. En juin 2017, ce chiffre était passé à 47 000¹⁴. Le récent conflit en Ukraine a entraîné l'admission de 182 528 réfugiés supplémentaires¹⁵ entre le 17 mars et le 3 août 2022 (au cours de cette période, un total de 455 854 demandes a été reçu). Pour plusieurs raisons, telles que la guerre, les incendies, les politiques de destruction institutionnelle ou la persécution, il est difficile, voire impossible, pour de nombreux nouveaux arrivants au Canada (pas seulement les réfugiés) d'obtenir les documents originaux de leurs établissements d'enseignement. Puisque ces personnes ne sont pas en mesure de prouver leurs études, il est difficile pour elles de faire progresser leur carrière et de mettre pleinement à profit leurs études, leurs compétences et leur expérience. Conformément à la législation en matière d'équité, les organismes de réglementation sont tenus d'offrir à ces personnes un mécanisme d'évaluation. Dans le passé, différentes démarches ont été mises en place, y compris les déclarations sous serment qui sont vérifiées par des recherches ou des entrevues pour déterminer les qualifications scolaires et professionnelles.

En 2016, World Education Services (WES) a lancé un projet pilote en vue de créer des pratiques exemplaires pour l'évaluation des diplômes des réfugiés et des autres personnes qui n'ont pas de documents originaux¹⁶. Quelque 200 candidats y ont participé; plus de 70 % d'entre eux avaient fait des études postsecondaires. WES a publié un recueil d'information fondé sur les conclusions du projet pilote intitulé *Recognizing Refugee Qualifications: Practical Tips for Credential Assessment*¹⁷. Ce document contient des considérations pratiques pour la collecte d'informations malgré une documentation limitée des établissements d'enseignement. Les auteurs du rapport proposent d'autres sources de preuves qui peuvent être utilisées pour corroborer les antécédents d'un candidat, telles que :

- les diplômes et les certificats de fin d'études;
- les cartes d'étudiant;
- les listes d'étudiants publiées;
- les preuves de paiement des droits de scolarité;
- les preuves d'admission aux examens d'État;

¹⁴ Haut Commissariat pour les réfugiés, *Figures at a Glance*. Voir www.unhcr.org/en-us/figures-at-a-glance.html [en anglais seulement].

¹⁵ Gouvernement du Canada, *Mesures d'immigration pour l'Ukraine : statistiques clés*. Voir www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/mesures-ukraine/statistiques-cles.html.

¹⁶ World Education Services (2018), *A Way Forward for Refugees: Findings from the WES Pilot Project*.

¹⁷ World Education Services (2016), *Recognizing Refugee Qualifications: Practical Tips for Credential Assessment*.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- les permis ou certificats professionnels;
- les déclarations de statut professionnel (d'un organisme de réglementation);
- les cartes de membre d'associations professionnelles.

Le rapport de WES offre également des conseils sur les éléments à inclure dans une déclaration sous serment, par exemple :

- La situation du candidat et une explication détaillée de la raison pour laquelle il n'a pas pu obtenir de documents officiels de son ou de ses établissements d'enseignement.
- Le nom de tous les établissements secondaires et tertiaires fréquentés.
- Dans la mesure du possible, des informations détaillées sur ces établissements, en particulier les établissements d'enseignement supérieur, y compris le lieu, le type d'établissement et le statut d'agrément.
- Le titre et la description de tous les cours suivis (dans la mesure où la personne s'en souvient sans ses relevés de notes).
- Les dates d'obtention des diplômes.
- Les prix reçus et les dates réelles ou approximatives d'attribution de ceux-ci.
- Des informations sur les antécédents professionnels du candidat, notamment sur les permis ou les agréments (avec les dates), et un résumé des antécédents professionnels dans le domaine.

Par ailleurs, le rapport présente en détail de nombreux autres aspects qui soutiennent la prise de décisions et la mise en place de procédures en matière de politiques réglementaires, notamment des recommandations sur le recours aux examens, aux entrevues, aux échantillons de travail et aux évaluations des compétences.

Faciliter l'intégration des réfugiés au sens de la Convention

À cet égard, Ingénieurs Canada a mené des travaux similaires pour le domaine du génie. Dans son document *La facilitation de l'intégration des réfugiés au sens de la convention*¹⁸, il propose plusieurs mesures d'adaptation et lignes directrices fondées sur certains des instruments fondateurs que nous avons abordés précédemment, comme la Convention de Lisbonne et la législation en matière d'équité, destinées aux organismes de réglementation. Certains exemples choisis sont présentés ci-dessous.

- *La formation et la sensibilisation du personnel administratif* : Promouvoir la sensibilisation aux différences culturelles et aux enjeux généraux à cet égard du personnel administratif intervenant dans le processus d'évaluation.
- *La réception de renseignements contextuels* : Les organismes de réglementation sont encouragés à rechercher et à interpréter toutes les

¹⁸ Ingénieurs Canada (2016), *La facilitation de l'intégration des réfugiés au sens de la Convention*. Voir <https://engineerscanada.ca/fr/la-facilitation-de-lintegration-des-refugies-au-sens-de-la-convention>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

informations pertinentes connues, en se fondant notamment sur une « compréhension holistique des circonstances propres au candidat » lorsqu'ils prennent une décision concernant la délivrance d'un permis d'exercice.

- *Les solutions de rechange à envisager relativement aux types de pièces d'identité généralement exigées des candidats* : Les organismes de réglementation doivent tenir compte du fait que les réfugiés ne sont pas nécessairement en mesure d'obtenir tous les documents généralement exigés en matière d'identification personnelle. La flexibilité est encouragée à cet égard.
- *Les solutions de rechange à envisager relativement à la production de l'original d'une attestation d'études* : Par ailleurs, les documents exigés peuvent être difficiles à obtenir des établissements d'enseignement. Les organismes de réglementation sont encouragés à accepter les déclarations assermentées, les photocopies et les documents provenant du candidat lui-même dans ces situations.
- *Le recours à des rapports d'évaluation antérieurs et à la reconnaissance des acquis* : Dans les cas où il est impossible d'obtenir les attestations d'études, il pourrait être envisagé de recourir à des rapports d'évaluation antérieurs ou à la reconnaissance des acquis du candidat pour évaluer ses compétences professionnelles – « exposés, entrevues structurées, mises en situation, présentation de portefeuilles ».
- *Les autres moyens de vérification de l'expérience professionnelle* : Les organismes de réglementation peuvent envisager de prendre en compte des documents non officiels étayant la nature et de la durée de l'expérience professionnelle ou des déclarations assermentées émanant de sources fiables.

De plus, les organismes de réglementation du génie sont encouragés à fournir aux candidats réfugiés de l'aide pour la traduction des documents officiels, à réduire ou supprimer les droits de traitement de leurs demandes et à faciliter les possibilités de mentorat.

Guide des organismes de réglementation sur l'évaluation de la formation universitaire des titulaires de diplômes non agréés par le Bureau d'agrément

Dans son *Guide sur l'évaluation de la formation universitaire des titulaires de diplômes non agréés par le Bureau d'agrément*, Ingénieurs Canada fournit des orientations stratégiques utiles aux organismes de réglementation du génie¹⁹. Une grande partie des philosophies et des démarches progressives décrites dans les rapports sur l'équité et la mobilité de la main-d'œuvre (présentés ci-dessus) ont été intégrées dans ce document. Ce dernier vise à souligner l'équilibre important et délicat à maintenir

¹⁹ Ingénieurs Canada (2018), *Guide sur l'évaluation de la formation universitaire des titulaires de diplômes non agréés par le Bureau d'agrément*.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG entre la flexibilité en matière d'évaluation et la sécurité du public. Le Guide d'Ingénieurs Canada s'articule autour de six principes généraux :

- 1) Personnalisation des processus d'évaluation.
- 2) Équité des processus d'évaluation.
- 3) Authentification et vérification des documents de l'établissement d'enseignement.
- 4) Caractère partiellement quantitatif et partiellement qualitatif de l'évaluation de l'étendue et de la profondeur de la formation (en ce qui concerne le programme et l'établissement).
- 5) Attestation obligatoire de l'étendue et de la profondeur de la formation pour tous les candidats.
- 6) Possibilité de laisser jouer l'équilibre entre l'étendue et la profondeur, à condition d'avoir atteint un seuil minimal.

Ces principes peuvent servir d'ancrage aux méthodes d'évaluation potentielles explorées dans la dernière section du présent rapport.

Thèmes et opinions des participants à l'atelier national

Plusieurs thèmes ont émergé de l'atelier national et des consultations subséquentes. À noter qu'il s'agit uniquement des points de vue exprimés par les participants. Dans certains cas, les opinions sont contradictoires ou sortent du cadre de notre projet, mais nous les avons résumées ci-dessous pour illustrer l'éventail des commentaires reçus :

1. Coordonner les efforts en ce qui concerne l'évaluation de la formation universitaire des candidats non BCAPG.

Il existe une volonté générale de coordonner plus étroitement les méthodologies d'évaluation à l'échelle nationale afin de promouvoir des résultats cohérents. Un certain nombre de suggestions ont été formulées à cet égard :

- o **Partager l'expertise et les ressources entre organismes de réglementation.** Les ressources (personnel, technologie, expertise locale, etc.) varient considérablement d'un organisme de réglementation à un autre. Les organismes de réglementation provinciaux devraient tirer parti de l'expertise, des outils, des ressources des autres zones de compétence, en particulier ceux qui n'existent qu'à un ou deux endroits. Il suffirait peut-être de partager plusieurs outils d'évaluation pour que le traitement soit plus efficace et pour obtenir des résultats d'évaluation plus cohérents à l'échelle nationale.
- o **Recours à des tiers pour authentifier et vérifier les documents universitaires.** On pourrait peut-être réduire la charge de travail des

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG organismes de réglementation et améliorer l'objectivité et la crédibilité du processus global d'évaluation en confiant le travail de vérification et d'authentification des documents à des organismes tiers (p. ex., WES, ICAS). À noter que l'examen détaillé du contenu des cours ne relève pas du mandat de ces organismes et qu'il est préférable que les organismes de réglementation du génie le fassent à l'interne.

2. Évaluation de la profondeur et de l'étendue de la formation universitaire.

Les participants ont noté que, au moment d'évaluer un dossier, les organismes de réglementation cherchent surtout à rassembler les faits qui prouvent aux organismes de réglementation qu'un candidat donné est apte à exercer sa profession de façon sécuritaire. On a discuté de la manière dont on pourrait efficacement et de manière défendable mesurer la profondeur et l'étendue du parcours universitaire d'un candidat (un indicateur clé à cet égard).

- o **Pratiques d'évaluation actuelles.** Les participants ont parlé des pratiques utilisées à l'heure actuelle par les organismes de réglementation, et des avantages et des limites de chacune :
 - Les dossiers de précédents peuvent accélérer l'évaluation et permettre d'obtenir des résultats plus cohérents.
 - Il peut être utile de mener des entretiens pour mieux comprendre les connaissances et l'expérience en génie d'un candidat. Toutefois, il existe un risque de subjectivité, les décisions et les interprétations étant prises par un petit groupe d'examineurs.
 - Les examens techniques et l'examen Fundamentals of Engineering (FE) ne sont pas exclusivement conçus pour mesurer l'étendue et la profondeur des connaissances universitaires d'un candidat sont utiles à des fins de correction des lacunes et/ou de confirmation.
 - Pour l'évaluation des candidats, on préfère généralement l'évaluation par les pairs. Des ingénieurs qualifiés devraient donc participer à l'évaluation de tous les candidats. Si on adopte cette approche, il faut toutefois prendre en considération les problèmes de partialité et de subjectivité.
 - Une étude longitudinale sur les résultats liés aux groupes considérés comme étant à faible risque permettrait de simplifier le processus d'évaluation pour certains candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.

3. Réflexions sur un examen canadien d'admission à l'exercice.

Les participants à l'atelier ont exprimé diverses opinions sur la possible mise en place d'un examen d'accès à la pratique au Canada. Les points de discussion sont résumés ci-dessous.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- o L'élaboration et le maintien de cet examen pourraient exiger beaucoup de ressources.
- o Il faudra faire appel à des experts psychométriques pour mieux déterminer l'utilité de mettre en place un examen canadien.
- o L'examen pourrait servir d'outil de contrôle, mais, s'il n'est utilisé qu'à cette fin, l'examen américain (FE) pourrait suffire.
- o Les résultats des examens ne font pas nécessairement écho aux véritables compétences des candidats en milieu de carrière formés à l'étranger.
- o L'examen national risque d'avoir des incidences en matière d'équité s'il est appliqué uniquement aux candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.
- o Il est difficile d'élaborer un examen pour toutes les disciplines existantes et émergentes.
- o Selon certains, un examen canadien pourrait nuire à la capacité du BCAPG de maintenir l'agrément des universités canadiennes, car celles-ci risquent de commencer à orienter le contenu des cours en fonction de l'examen. À l'inverse, d'autres estimaient que la mise en place d'un examen n'aurait aucun effet négatif sur les résultats d'apprentissage.

4. Évaluation des candidats en milieu de carrière.

On s'est mis d'accord sur le fait qu'il faudrait peut-être évaluer différemment une personne qui exerce le génie depuis cinq à sept ans depuis l'obtention de son diplôme et un candidat qui vient de terminer ses études. Si le but de l'évaluation est de veiller à ce que les candidats soient compétents et aptes à exercer leur profession en toute sécurité, quand on mesure la compétence globale d'un candidat, quel poids doit-on accorder aux connaissances universitaires, à l'expérience pratique et au développement professionnel continu.

5. L'importance d'apprécier la formation internationale en génie.

Les participants à l'atelier ont échangé au sujet de l'hypothèse voulant qu'un diplôme en génie canadien soit supérieur à d'autres diplômes en génie.

- o L'Accord de Washington et les ententes de reconnaissance mutuelle permettent aux organismes de réglementation d'avoir confiance dans la qualité du programme d'études, mais il est tout de même nécessaire d'évaluer la personne. On ne peut pas se fier entièrement à la recherche des établissements d'enseignement.
- o Il peut y avoir un préjugé général selon lequel les diplômes agréés par le BCAPG sont des références absolues. Il existe d'autres diplômes d'ingénieur (à l'échelle internationale) qui sont de qualité comparable.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

6. **Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet.**

Les participants étaient généralement ouverts à l'idée d'élaborer un profil de compétences pour l'admissibilité à l'exercice professionnel qui couvre à la fois les connaissances acquises à l'université et l'expérience de travail.

- o Une évaluation sur la base des compétences pourrait être plus défendable et transparente, et rassurer davantage sur le fait que les candidats sont évalués en fonction d'une norme commune d'admissibilité à l'exercice.
- o Cela laisserait une plus grande marge de manœuvre et permettrait d'adopter des approches novatrices quand on évalue des titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG.

7. **Anticiper les changements et planifier l'avenir.**

Les participants ont souligné que la société, la profession et la technologie évoluent rapidement et qu'il est essentiel d'adapter les méthodes d'évaluation à ces changements.

- o Les pratiques actuelles ne permettent peut-être pas d'évaluer correctement les disciplines émergentes, qui sont de plus en plus nombreuses.
- o Les pratiques et les normes actuelles permettent une certaine souplesse, mais il pourrait être nécessaire de mettre au point de nouvelles techniques d'évaluation pour les candidats ayant suivi une formation à distance et possédant des microdiplômes.
- o La plupart des pratiques d'évaluation actuelles se concentrent sur les compétences techniques, alors que les véritables difficultés auxquelles les ingénieurs en exercice se butent sont souvent liées aux compétences non techniques. Les pratiques d'évaluation n'ont pas été modifiées pour tenir compte de ce changement.

Partie 3: Étude de faisabilité – méthodes d'évaluation des titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG

La recherche effectuée et les options proposées dans le cadre de notre étude de faisabilité portent sur l'évaluation et la reconnaissance de la formation universitaire. La preuve d'une formation officielle en génie dont l'étendue et la profondeur ressemblent à celles des programmes agréés par le BCAPG constitue une exigence réglementaire pour l'inscription à titre d'ingénieur stagiaire. Des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG peuvent obtenir immédiatement le titre d'ingénieur (ing. ou P.Eng.), mais d'autres doivent d'abord suivre le programme de stage. Après son inscription, un ingénieur stagiaire est généralement tenu d'effectuer quatre années de travail supervisé avant que l'organisme de réglementation de sa zone de compétence lui octroie le titre d'ingénieur. Bien que la période de

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

supervision et les décisions relatives à la délivrance du permis d'exercice qui y sont associées dépassent le cadre de la présente analyse, il convient de tenir compte du cycle de vie complet du contexte réglementaire pour déterminer la pertinence des options présentées.

La réglementation des professions consiste à recueillir des éléments probants afin d'accroître la confiance objective que les membres d'un ordre ont une pratique sûre, qu'ils respectent la déontologie et qu'ils exercent leur profession conformément à leurs compétences. Dans un monde aux ressources limitées et aux informations imparfaites, les organismes de réglementation doivent s'appuyer sur les meilleurs outils possibles pour évaluer les individus avant de délivrer un permis. Le concept de réglementation adaptée (dite « right touch ») repose sur la prémisse que les organismes de réglementation doivent équilibrer les efforts et réduire les risques sans soumettre les candidats à des obstacles inutiles.

L'ensemble du processus d'évaluation et de délivrance de permis doit être robuste, mais il n'est pas nécessaire que chaque étape du processus soit longue pour être efficace. Les organismes de réglementation peuvent plutôt compter sur la puissance d'une démarche multimodale, dans le cadre de laquelle la totalité des nombreuses étapes d'évaluation renforce la confiance et diminue le risque. La pyramide de Miller nous éclaire beaucoup à cet égard. Comme le montre le schéma ci-dessous, différentes formes d'évaluation permettent d'évaluer différents domaines et niveaux d'expertise. D'un point de vue réglementaire, une longue période de pratique supervisée associée à des compétences d'expérience professionnelle précises est incroyablement révélatrice; c'est l'occasion de voir réellement ce qu'une personne « fait ».



Application des connaissances dans la	FAIT	Expert
---------------------------------------	------	--------

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

pratique Observation directe, évaluations en milieu de travail		
Démonstration Mises en situation, examens cliniques objectifs structurés	MONTRE	Connaissances Compétences Attitudes
Interprétation et application Présentation de cas, thèses	SAIT COMMENT	
Rappel des faits Évaluations par questions à choix multiples	SAIT	Novice

Étant donné la rigueur de la supervision et sa durée, et compte tenu du consensus croissant au sein du secteur de l'évaluation selon lequel l'observation directe au fil du temps constitue l'outil d'évaluation le plus précis et le plus efficace²⁰, il n'est pas exclu que d'autres exigences associées à l'évaluation de la formation universitaire soient revues. Il est possible d'en modifier certaines composantes en toute sécurité pour s'assurer que l'évaluation est aussi efficace, simple et équitable que possible.

Dans la section suivante, nous présentons un certain nombre de méthodes d'évaluation. Sélectionnées avec l'aide du groupe de travail, celles-ci comprennent des outils qui sont actuellement à la disposition des organismes de réglementation du génie et d'autres qui pourraient être mis en œuvre en collaboration à l'avenir. Chacune des méthodes d'évaluation est accompagnée d'une description générale, d'informations contextuelles et d'une analyse de risque connexe utilisant le cadre FFPM (forces, faiblesses, possibilités et menaces).

Le premier ensemble d'options intitulé « Étapes du processus d'évaluation en génie » regroupe les méthodes d'évaluation que les organismes de réglementation du génie utilisent actuellement ou pourraient mettre en œuvre unilatéralement. Le deuxième ensemble, « Méthodes d'évaluation futures », regroupe les méthodes qui nécessitent la coopération entre les zones de compétence pour en tirer le plus grand avantage possible. Pour cette dernière catégorie, nous fournissons un plan de mise en œuvre afin de donner un aperçu des activités probables, du calendrier et des ressources nécessaires. Dans tous les cas, nous présentons aux organismes de réglementation un ensemble de questions fondamentales à prendre en compte dans le cadre de la modification des exigences en place :

1. Quel problème sur le plan réglementaire doit être résolu?

²⁰ Colloque annuel sur les innovations en matière de tests de l'Association of Test Publishers (ATP), Orlando, Floride, février 2019.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

2. L'option envisagée offre-t-elle une meilleure confiance que la méthode actuelle envers la capacité du candidat à exercer sa profession de manière compétente, sûre et éthique?
3. L'option accélérera-t-elle ou simplifiera-t-elle le processus d'évaluation?
4. L'option constitue-t-elle un obstacle inutile pour les candidats?
5. Quelle sera l'incidence de l'option mise en œuvre sur la mobilité de la main-d'œuvre?
6. Le ou les organismes de réglementation peuvent-ils accéder aux ressources et à l'expertise nécessaires pour élaborer, mettre en œuvre et maintenir l'option?

Étapes du processus d'évaluation en génie

Conformément à la recherche effectuée dans le cadre de l'analyse contextuelle, de l'analyse documentaire et des commentaires recueillis à l'atelier national, nous avons mené une analyse sur l'utilité et l'efficacité des méthodes d'évaluation. Dans la présente section, nous explorons une série d'options pour évaluer les diplômes universitaires des candidats au permis d'exercice issus de programmes non agréés par le BCAPG.

Étape 1 : Preuve des diplômes universitaires

Recours à des organismes tiers

L'évaluation de la formation postsecondaire d'un candidat commence par l'authentification et la vérification des diplômes. Certains organismes de réglementation du génie effectuent cet examen à l'interne, tandis que d'autres le confient à un organisme tiers, WES²¹.

WES (ainsi que d'autres organismes d'évaluation) a été désignée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour fournir des évaluations de diplômes aux établissements universitaires canadiens, aux organismes de réglementation, aux employeurs et à quiconque souhaite faire évaluer ses diplômes. WES propose des évaluations document par document, cours par cours et des diplômes d'études, la vérification et l'authentification de documents, le stockage de documents en ligne et d'autres services.

Les organismes de réglementation qui confient l'évaluation des diplômes à WES exigent des candidats qu'ils se soumettent soit à l'évaluation document par document, soit à l'évaluation cours par cours. Le processus d'évaluation de WES (pour les deux types d'évaluation) comprend un examen des informations sur l'établissement et le programme suivi par le candidat, ainsi qu'une comparaison avec la formation canadienne équivalente. Principale différence entre les deux types d'évaluation : le rapport cours par cours énumère également toutes les matières et indique le nombre

²¹ Il existe d'autres organismes d'évaluation tiers de qualité (reconnus par les gouvernements fédéral et provinciaux). Ils offrent des services similaires à ceux de WES. Voir <https://canalliance.org/fr/>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

de crédits correspondants, la note obtenue et une moyenne générale exprimée selon l'échelle canadienne. L'organisme de réglementation peut ensuite comparer le rapport cours par cours de WES aux plans de cours d'une discipline ou d'une spécialisation du génie dans son évaluation des diplômes universitaires d'un candidat. Il est ainsi possible de définir les cours manquants ou non réussis selon le rapport WES comme des lacunes potentielles devant être comblées.

L'externalisation d'une partie de l'évaluation des diplômes à un tiers présente de nombreux avantages. Un examen transparent, impartial et équitable des documents, effectué par un organisme spécialisé indépendant, permet d'assurer l'équité dans le processus décisionnel et la légitimité de la décision. En outre, le temps consacré à l'examen de chaque document à des fins de vérification et d'authentification, ainsi qu'au suivi auprès des candidats, peut être affecté à d'autres tâches. Enfin, les organismes de réglementation auront la certitude que les documents de chaque candidat ont été vérifiés par un organisme réputé et qu'il s'agit d'exemplaires authentiques.

Cependant, il est également important de tenir compte des limites du recours à la comparaison pour cerner les lacunes dans la formation d'un candidat issu d'un programme non agréé par le BCAPG :

- La comparaison d'un rapport WES avec les programmes d'études permet peut-être de cerner les lacunes relativement aux cours suivis par le candidat, mais pas nécessairement les lacunes dans ses connaissances. Cette situation est encore plus vraie dans le cas de candidats en milieu de carrière ayant acquis des connaissances importantes par la pratique, la formation continue ou d'autres voies d'apprentissage.
- WES évalue l'équivalence du programme en question avec le système éducatif canadien, et non la qualité de l'établissement ou l'étendue et la profondeur du programme.
- La profession d'ingénieur et la formation en génie sont en constante évolution. Par conséquent, l'évaluation de la formation universitaire des candidats chevronnés et spécialisés fera toujours ressortir des lacunes, peu importe leurs réalisations professionnelles.

Analyse des FFPM – Recours à des organismes tiers	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode atténue les risques; elle favorise la confiance externe et l'impartialité quant aux décisions prises. • Elle réduit la charge de travail des organismes de réglementation, améliore l'efficacité et simplifie le processus. • Elle améliore l'objectivité, la transparence, la cohérence et la légitimité du processus d'évaluation.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Il est préférable que l'examen détaillé du contenu des cours soit réalisé par des organismes de réglementation ayant des évaluateurs expérimentés dans le domaine du génie. • Il est possible que la comparaison du rapport de WES avec les plans de cours pour définir les lacunes dans les cours du candidat ne permette pas d'évaluer avec précision les connaissances du candidat. • Les coûts supplémentaires pour le candidat peuvent constituer un obstacle.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place d'une démarche de vérification et d'authentification des documents commune à tous les organismes de réglementation facilitera la mobilité de la main-d'œuvre et répondra aux besoins des candidats (cote élevée pour le service à la clientèle). • Il est également possible d'avoir recours à d'autres fournisseurs d'évaluation approuvés par le gouvernement fédéral²² (ICES, IQAS, ICAS et CES), car certains candidats ont déjà fait vérifier et authentifié leurs diplômes dans le cadre de leurs démarches d'immigration.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats ne seront pas uniformes si seuls quelques organismes de réglementation s'appuient sur des rapports d'organismes tiers pour définir les lacunes. • L'évaluation de la formation du candidat ne donne pas une image complète de ses compétences, de ses connaissances et de ses capacités. • Les évaluations document par document ou cours par cours indiquent ce qui a été enseigné aux candidats, mais pas nécessairement ce qu'ils ont appris.

Étape 2 : Évaluation de la formation

Ententes de reconnaissance mutuelle (ERM) ou ententes d'articulation

Ingénieurs Canada a négocié de multiples accords internationaux pour faciliter et accélérer la reconnaissance des diplômes et la mobilité des Canadiens qui veulent travailler à l'étranger et celle des étrangers qui veulent exercer la profession au Canada. Les ententes de reconnaissance mutuelle (ERM) visent à reconnaître les ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice d'un niveau équivalent et à accélérer l'examen des diplômes universitaires des autres candidats.

Les organismes qui agrément les programmes universitaires ont signé des accords internationaux en vue de reconnaître l'équivalence substantielle des systèmes d'agrément, des processus, des normes et des résultats des pays participants. Ainsi, il

²² Voir <https://canalliance.org/fr/>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

est présumé que les diplômés de ces programmes possèdent les aptitudes, les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer la profession en toute sécurité dans un environnement de travail au niveau d'entrée. Ingénieurs Canada négocie les accords à l'échelle nationale, mais chaque zone de compétence interprète le contenu de l'ERM et traite les candidats en fonction de ses propres politiques et processus.

L'agrément permet d'évaluer le système d'éducation, mais pas les individus. Il appartient à chaque organisme de réglementation de reconnaître ou non les diplômes d'un candidat, peu importe l'établissement où ils ont été obtenus. Actuellement, la plupart des organismes de réglementation ont recours à des ententes internationales, mais procèdent tout de même à une évaluation approfondie et à un examen cours par cours pour confirmer la formation du candidat. Le processus de demande de permis d'exercice commence de la même manière que dans le cas des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG : soumission et évaluation des relevés de notes, des plans de cours, du rapport ICAP de WES, de l'examen cours par cours et autres. En fonction des résultats de l'évaluation, les candidats sont exemptés (généralement si le programme est jugé acceptable ou s'il s'agit d'un programme d'un pays signataire de l'Accord de Washington) ou se font prescrire des examens de contrôle.

La charge de travail liée à l'examen de la formation du candidat n'est pas réduite ni accélérée, mais les organismes de réglementation considèrent que les diplômes visés par une ERM sont comparables aux diplômes canadiens et qu'ils permettent de confirmer le parcours scolaire d'un candidat. La recherche institutionnelle menée dans le cadre du processus d'élaboration d'une ERM donne aux organismes de réglementation une confiance accrue envers la formation du candidat et leur permet de renforcer la légitimité de leurs décisions relatives à la délivrance de permis.

Analyse des FFPM – Ententes de reconnaissance mutuelle (ERM) et d'autres ententes d'articulation	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> Les ententes internationales donnent aux organismes de réglementation une confiance accrue envers la qualité de l'enseignement et leur permettent de renforcer la légitimité de leurs décisions relatives à la délivrance de permis.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> Il n'est pas possible de se fier uniquement à la recherche sur le système d'éducation pour prendre des décisions relatives aux permis d'exercice. Il faut aussi évaluer les candidats individuellement. Cette méthode n'accélère pas le processus d'évaluation, car les organismes de réglementation procèdent toujours à

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	l'évaluation des diplômes et à un examen cours par cours comme dans le cas des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> La méthode peut servir de base afin d'offrir aux personnes provenant de certains pays un autre moyen pour obtenir un permis d'exercice. La charge de travail des organismes de réglementation serait ainsi réduite et le processus d'évaluation, accéléré.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> Il faut surveiller continuellement les changements importants qui surviennent dans les pays signataires de l'ERM pour s'assurer que les systèmes éducatifs restent similaires.

Dossiers de précédents et listes internes d'établissements

De nombreux organismes de réglementation ont recours à un système de dossiers de précédents pour l'évaluation des demandes de permis de candidats formés à l'étranger. Cette méthode se fonde sur les principes de la Common Law selon lesquels les évaluations sont éclairées par des décisions antérieures ayant trait à des critères comparables (programme et nombre d'années d'études, établissement émetteur, année d'obtention du diplôme, etc.). Cette démarche a l'avantage d'accroître la cohérence des décisions d'évaluation – les candidats ayant un parcours scolaire similaire obtiennent des résultats d'évaluation similaires.

Cependant, l'efficacité de ce système est directement proportionnelle à la taille du répertoire de décisions antérieures et aux protocoles mis en place pour accéder aux informations pertinentes de façon profitable. Plus le nombre d'évaluations traitées pour un programme donné sera grand, plus la confiance envers le résultat sera élevée. Les données contribuent à la légitimité, car si l'étendue et la profondeur de l'enseignement offert par un programme donné ont été suffisamment documentées, les évaluateurs seront en mesure de déterminer adéquatement sa comparabilité avec le système canadien. Un grand nombre de dossiers de précédents permet également de réduire la dépendance envers des organismes tiers pour la vérification des documents. Le personnel et les évaluateurs peuvent accéder au répertoire pour comparer les signatures, les sceaux et les autres marqueurs de sécurité afin de confirmer et d'authentifier les documents universitaires soumis (p. ex., diplômes, relevés de notes).

Dans de nombreux cas, ce sont des ingénieurs bénévoles qui examinent et évaluent les dossiers de candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. Bien que le modèle d'examen par les pairs soit souvent cité comme une référence en réglementation professionnelle, celui-ci n'est pas à l'abri des écueils, notamment en raison d'une certaine partialité naturelle qui pousse une personne à examiner les

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG études selon l'enseignement qu'elle a elle-même reçu. L'utilisation de dossiers de précédents contribue à atténuer ce type de subjectivité.

Les conclusions fondées sur des précédents doivent faire l'objet d'un examen continu. La décision initiale prise concernant un programme donné n'est pas nécessairement la meilleure ni la plus juste. De plus, les programmes changent au fil du temps, parfois beaucoup. Si la force du système repose sur la cohérence, il faudra néanmoins tenir compte des informations supplémentaires recueillies pour éclairer les décisions futures. Même si la décision est différente de la décision originale, les programmes devraient être réexaminés tous les cinq ans environ afin de vérifier si le contenu ou les méthodes pédagogiques ont changé.

Comme nous le mentionnons dans la dernière section du présent rapport, les dossiers de précédents et les décisions connexes pourraient être mis en commun entre les zones de compétence. Au fil du temps, ce partage contribuera à accroître la parité des résultats d'évaluation à l'échelle nationale (par exemple, le nombre et le type d'examens assignés) pour les personnes ayant des antécédents scolaires similaires et à accélérer l'ensemble du processus.

Enfin, comme bon nombre des options présentées, au mieux, l'évaluation des diplômes permet de jauger ce qui a pu être enseigné à un candidat, mais pas nécessairement ce qu'il a appris ou ce qu'il peut faire. Les organismes de réglementation peuvent obtenir un certain niveau de confiance envers les connaissances en génie d'une personne en examinant la qualité de son établissement ou de son programme d'enseignement, mais ils doivent aussi obtenir des éléments de preuve quant aux capacités de la personne pour assurer une évaluation bien équilibrée.

Les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces liées à l'utilisation de dossiers de précédents sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Analyse des FFPM - Dossiers précédents	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode permet d'accélérer ou d'automatiser certains aspects du processus d'évaluation. • Elle assure que les personnes ayant des antécédents scolaires similaires sont traitées de la même façon. • Elle confère transparence et cohérence au processus d'évaluation. • Elle contribue à améliorer l'objectivité des évaluations individuelles, car les évaluateurs sont guidés par des décisions antérieures.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Les décisions sont fondées sur les précédents – il est difficile de justifier un résultat différent pour un candidat ayant le

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<p>même parcours scolaire, même lorsque de nouvelles informations sont recueillies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La constitution d'un répertoire contenant un nombre de dossiers suffisant prend parfois beaucoup de temps. • Cette méthode évalue l'établissement ou le programme, pas nécessairement l'individu.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations sur les programmes et les résultats d'évaluation peuvent être mises en commun entre les zones de compétence afin de favoriser la cohérence à l'échelle du pays; la Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers (BDEDE) pourrait être améliorée par l'ajout des résultats d'évaluation et des détails des programmes. • Les répertoires internes et l'expertise du personnel permettent également de réduire la dépendance envers des organismes tiers pour la vérification et l'authentification des documents.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut s'assurer que les dossiers et les décisions sont facilement accessibles pour que le système soit pleinement utile.

Étape 3 : Mesures correctives et de contrôle prescrites

Entrevues structurées

Les entrevues structurées visent à confirmer les connaissances d'un candidat dans un domaine précis. Dans certaines situations, cet outil d'évaluation peut remplacer les examens lorsque les résultats de l'évaluation des diplômes ne sont pas concluants. D'après les plus récentes données des Points de référence nationaux, environ la moitié des organismes de réglementation du génie ont mis en œuvre des entrevues à cette fin (à savoir, pour « explorer l'étendue et la profondeur afin d'attester des connaissances »).

Les entrevues structurées se fondent généralement soit sur une série normalisée de questions liées à la lacune déterminée, soit sur un portefeuille dans lequel le candidat présente certains aspects des projets auxquels il a participé dans le passé. Puisque ce type d'outil repose généralement sur l'expérience professionnelle pertinente de la personne interrogée, il ne peut être utilisé qu'avec des candidats en milieu de carrière. Dans la mesure du possible, les entrevues sont menées par un groupe de trois à cinq ingénieurs qui possèdent de l'expérience dans la même discipline que le candidat.

La supervision et l'encadrement psychométriques de la construction du processus d'entrevues structurées sont essentiels. Comme les résultats dépendent de l'opinion collective d'un petit groupe d'individus, il est crucial de prendre des mesures pour

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

réduire la subjectivité. Il convient notamment de mettre en place une grille d'évaluation pondérée détaillée assortie d'indicateurs de rendement précis pour améliorer la légitimité des décisions. Dans le cadre de l'évaluation, il est approprié de fournir au candidat des informations sur les critères et les normes d'évaluation avant l'entrevue. Par ailleurs, il est crucial que les intervieweurs aient reçu une formation sur la façon de mener l'entrevue et de noter les candidats uniformément et en toute impartialité. Il peut être difficile de maintenir un vaste bassin d'ingénieurs en exercice qualifiés qui sont en mesure de donner de leur temps. Des études de fiabilité entre les évaluateurs devraient être menées périodiquement pour améliorer l'objectivité du processus. Comme nous le verrons plus loin dans le présent rapport (voir *Évaluation des candidats en milieu de carrière*), les entrevues structurées devraient être liées directement à des compétences professionnelles ou à des résultats d'apprentissage universitaire précis. Des données longitudinales peuvent également être recueillies afin de simplifier le processus d'évaluation pour les groupes jugés empiriquement à faible risque.

Analyse des FFPM – Entrevues structurées	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un moyen flexible et potentiellement simplifié pour les candidats en milieu de carrière de montrer les connaissances universitaires pertinentes qu'ils ont acquises par l'expérience. • L'accent est mis sur l'évaluation par les pairs – des ingénieurs participent directement au processus d'évaluation.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode peut être coûteuse si des réunions en face à face sont nécessaires (p. ex. frais de déplacement des intervieweurs). • Elle sert uniquement à confirmer les connaissances, et non à combler les lacunes. • Elle peut être perçue comme un outil subjectif – un petit groupe d'individus prend des décisions aux enjeux élevés.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode peut servir à accélérer le processus d'évaluation et d'admission des candidats en milieu de carrière. • Elle peut être liée à un profil de compétences complet, transparent et justifiable. • Il est possible d'adopter une seule démarche nationale pour favoriser la cohérence des résultats.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • L'entrevue doit être structurée sur le plan psychométrique, examinée et révisée pour garantir l'objectivité. • Il est nécessaire de tenir une liste d'ingénieurs évaluateurs formés dans une variété de disciplines.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a des risques de retard ou de lenteur en raison du manque d'évaluateurs qualifiés.
--	---

Utilisation des programmes d'examens du BCCAG

Ingénieurs Canada a élaboré un ensemble de programmes d'examens propres à chaque discipline qui aide les organismes de réglementation du génie à évaluer les formations non agréées par le BCAPG et à imposer des exigences complémentaires ou de contrôle²³. Les programmes d'examens se fondent sur le contenu offert dans les programmes de génie agréés au Canada. Ils se divisent en trois catégories :

- Études de base - domaines essentiels des mathématiques et des sciences, communs à la plupart des disciplines;
- Études complémentaires : sujets relatifs à la sécurité, l'économie, la durabilité et la gestion de l'ingénierie, communs aux programmes agréés par le BCAPG;
- Contenu propre à la discipline

Au total, 21 programmes d'examens propres à une discipline ont été élaborés. Chacun comprend une liste de thèmes (accompagnés d'une description et d'une liste de manuels de référence) qui doivent être couverts. L'utilisation généralisée des programmes d'examens (c'est-à-dire dans plusieurs zones de compétence) favorise la cohérence dans l'évaluation des diplômes et la prise de mesures correctrices lorsque des examens ou des cours sont prescrits. Elle permet également aux candidats de bien comprendre les cours qu'ils doivent suivre pour que leur diplôme soit considéré comme substantiellement équivalent à celui d'un diplômé d'un programme agréé. La profession d'ingénieur a beaucoup changé au cours des 20 dernières années et le nombre croissant de nouvelles disciplines complique la tâche des évaluateurs. Il faut apporter des améliorations en permanence pour s'assurer que les programmes d'examens représentent bien le contenu enseigné.

Une autre recherche menée après l'analyse contextuelle porte directement sur les avantages et les limites associés à la comparaison de documents pédagogiques à une norme nationale de programme d'études²⁴. La profession d'ingénieur compte 21 disciplines distinctes, ce qui n'est pas commun; c'est pourquoi elle ne peut être comparée directement à une autre profession. Néanmoins, cette recherche visait à souligner les limites possibles de l'utilisation des programmes d'examens et des examens cours par cours pour évaluer les connaissances des candidats.

L'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie (ACORP) est un organisme national qui évalue les diplômes universitaires des

²³ Ingénieurs Canada, Programmes d'examens. Voir <https://engineerscanada.ca/fr/devenir-ingenieur/programme-dexamens>.

²⁴ Selon des entrevues menées avec le personnel de l'ACORP : Katya Masnyk (ancienne présidente-directrice générale), le 17 juin 2022; Rebecca Chamula (chef de l'agrément) et Kathy Davidson (directrice des services d'évaluation), le 15 juin 2022.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

candidats formés à l'étranger et gère un examen écrit d'accès à la profession au nom de tous les organismes de réglementation de la physiothérapie du Canada, à l'exception du Québec. Avant 2013, l'évaluation des diplômes comprenait un examen détaillé de tous les cours par rapport à un programme d'examens standard, qui représentait le programme d'études offert par les 15 programmes agréés du Canada. Les lacunes par rapport à ce programme d'examens devaient être comblées par des cours approuvés. Il n'était pas rare que les candidats prennent de deux à trois ans pour compléter ce processus de « reconnaissance des acquis et de correctifs ».

En 2013, les pratiques d'enregistrement de l'ACORP ont été révisées conformément aux principes d'équité, de transparence, de rapidité et de cohérence du *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. Le processus d'évaluation des diplômes a été simplifié en supprimant la composante d'examen cours par cours. Désormais, les candidats doivent montrer qu'ils ont obtenu un diplôme de physiothérapie de niveau d'entrée qui leur a permis de devenir un physiothérapeute autorisé dans leur pays d'origine pour être admissibles à l'examen d'accès à la profession. L'évaluation des dossiers de précédents (environ 75 % de tous ceux reçus) est effectuée en interne. Les dossiers sans précédent sont envoyés à un organisme chargé de leur examen. Après 10 ans d'examen et d'analyse des données, l'ACORP en est arrivée aux conclusions suivantes :

- Selon son personnel, l'évaluation des diplômes dans le cadre du système de reconnaissance des acquis et de correctif portait moins sur ce que le candidat savait ou avait appris que sur le degré ou le manque de détail des programmes d'examens examinés.
- Le délai moyen pour terminer le processus d'évaluation et être admissible à l'examen a considérablement diminué. Les candidats obtiennent leur permis et s'intègrent au marché du travail plus rapidement qu'auparavant.
- Chez les personnes formées à l'étranger, les taux de réussite à l'examen d'accès à la pratique à la première tentative n'ont pas beaucoup changé depuis la mise en place du processus simplifié (examen ligne par ligne de la formation du candidat). De ce point de vue, l'intérêt de demander aux individus de remédier à toutes les lacunes définies était limité d'un point de vue réglementaire.

Analyse des FFPM – Programmes d'examens du BCCAG	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode est transparente; elle indique clairement aux candidats les domaines évalués pour chaque discipline. • Elle favorise probablement la cohérence des résultats d'évaluation.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'on se concentre trop sur la définition et la correction des lacunes, il est possible que l'on n'obtienne pas de résultats significatifs sur le plan réglementaire. • Certains candidats mettent beaucoup de temps pour combler leurs lacunes. • Il est difficile d'évaluer les candidats des nouvelles disciplines ou de celles qui ne figurent pas parmi les 21.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation généralisée dans plusieurs zones de compétence peut accroître la cohérence dans les résultats d'évaluation et avoir une incidence sur le nombre et les types d'examens prescrits. • Puisque les programmes d'examens sont mis à jour à l'échelle nationale, ils peuvent être partagés avec tous les organismes de réglementation.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Les nouvelles disciplines ne sont pas toujours couvertes de manière adéquate par les programmes d'examens en place. • La méthode visant à faire correspondre des programmes d'examens n'est pas assez souple, car tous les programmes de génie n'ont pas la même orientation. Ainsi, ils ne correspondent pas nécessairement aux programmes canadiens. • Le maintien et la mise à jour des 21 programmes d'examens propres à une discipline demandent beaucoup de travail.

Examens techniques et de contrôle

L'objectif des examens prescrits est double : confirmer les connaissances d'une personne dans une matière particulière du génie; et combler une lacune relevée dans la formation du candidat. Dans de nombreux cas, les candidats qui ne satisfont pas aux exigences de formation se voient prescrire des examens techniques ou de contrôle en fonction des politiques de l'organisme de réglementation concerné. Les examens sont regroupés en trois catégories :

- Études préliminaires et de base
- Études complémentaires (EC)
- Contenu propre à la discipline – groupes A (matières obligatoires) et B (matières facultatives)

Examens techniques et de contrôle

Des examens de contrôle sont prescrits aux candidats qui, selon l'évaluation de la formation, sont titulaires d'un baccalauréat en génie de quatre ans dûment constitué. Les examens visent à confirmer le niveau et la qualité de la formation du candidat et à s'assurer que le niveau du programme est comparable à celui d'un programme de génie agréé par le BCAPG. Il s'agit d'examens de niveau professionnel qui couvrent

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG les deux dernières années d'un programme de baccalauréat. En général, les organismes de réglementation prescrivent de trois à cinq examens de contrôle à partir du programme d'examens propre à la discipline, toujours dans la catégorie du contenu propre à la discipline (groupe A et groupe B), et parfois dans la catégorie des études complémentaires. Dans certains cas, les candidats ont également la possibilité de passer l'examen Fundamentals on Engineering (FE)²⁵ au lieu de tous les examens techniques et de contrôle, ou de passer trois examens techniques au lieu d'un examen de contrôle. Dans certaines zones de compétence, les candidats qui possèdent cinq années d'expérience pertinente en génie ou plus peuvent être dispensés des examens de contrôle.

Les examens techniques sont une option d'autoapprentissage²⁶. Ils sont généralement prescrits dans les cas où la portée et le contenu de la formation en génie d'un candidat sont incertains. L'examen vise à couvrir les lacunes ou le contenu manquant dans la formation du candidat. Certaines zones de compétence permettent de passer jusqu'à 18 examens techniques qui couvrent les trois catégories : études de base, études complémentaires et contenu propre à la discipline. Il arrive que les candidats aient également la possibilité de suivre un cours universitaire équivalent au lieu de passer un examen technique, si le cours qui porte sur la matière en question est offert dans l'établissement d'enseignement agréé par l'organisme de réglementation.

Les questions d'examen se fondent sur la description du programme d'examens du BCAPG et sont élaborées principalement par des professeurs de génie d'universités canadiennes agréées. Ils sont engagés par Professional Engineers of Ontario (PEO) pour rédiger les questions, préparer les formulaires et corriger les examens. Les examens sont offerts deux fois par année dans des centres sélectionnés un peu partout au Canada, et il est maintenant possible de les passer en ligne, sous surveillance virtuelle. L'examen en ligne est un projet pilote de trois ans; il est administré par Engineers and Geoscientists BC en partenariat avec Professional Engineers Ontario (PEO) et l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA)²⁷.

En 2018, l'APEGA a mené un examen sur les propriétés psychométriques des examens. Dans son rapport, elle constatait des écarts importants entre la conception, l'élaboration et l'analyse des examens et les pratiques exemplaires en psychométrie. Parmi ces lacunes, mentionnons l'absence de plan directeur pour guider la

²⁵ Administré par le National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES). Voir <https://ncees.org/>.

²⁶ Professional Engineers Ontario, Technical Exam Program. Voir <https://peo.on.ca/licence-applications/become-professional-engineer/academic-requirements/technical-exam-program>.

²⁷ Engineers and Geoscientists British Columbia (2022), *Candidate Guide For Online Examinations*. Voir <https://www.egbc.ca/getmedia/d44199e0-1c18-4623-90c2-9f22cd3cd6ed/Candidate-Guide-for-Online-Examinations-Updated-April-13-2021.pdf.aspx>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG structuration des examens, l'absence d'analyse statistique de l'efficacité des questions et les notes de passage arbitraires (50 %)²⁸.

Analyse des FFPM – Examens techniques et de contrôle	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> Les examens en tant que mesure correctrice prescrite peuvent assurer la légitimité, la validité et la fiabilité du processus décisionnel concernant l'autorisation d'exercer.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> Il est possible que cette méthode n'évalue pas l'étendue et la profondeur des connaissances et de la formation offertes dans les programmes agréés. Sur le plan psychométrique, la structure des examens manque parfois de validité. Les examens sont élaborés par des professeurs qui enseignent dans des universités – la sécurité publique ne fait pas partie de leur mandat principal.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Il est possible de valider et d'affiner les examens techniques sur le plan psychométrique afin de s'assurer qu'ils sont adaptés à leur objectif.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> L'analyse psychométrique des examens techniques actuels pourrait demander beaucoup de travail et d'argent.

Examen Fundamentals of Engineering (FE)

L'examen Fundamentals of Engineering (FE) est un examen informatisé qui dure six heures et comporte 110 questions à choix multiples. Sept examens sont offerts toute l'année : génie chimique; génie civil; génie électrique et informatique; génie de l'environnement; génie industriel et des systèmes; génie mécanique; et d'autres disciplines. L'examen FE est conçu pour les personnes qui ont obtenu récemment un diplôme d'ingénieur aux États-Unis d'un programme agréé par l'Engineering Accreditation Commission (EAC)/ABET ou qui l'obtiendront bientôt. Le contenu de l'examen de chacune des sept disciplines couvre la majorité des cours suivis dans un programme américain de premier cycle. Le processus d'élaboration de l'examen équivaut essentiellement au processus de perfectionnement des compétences, plus courant dans l'élaboration des examens canadiens, mais prend comme point de départ les tâches exigées pour l'exercice de la profession²⁹. Il est administré et noté par le National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES). Les

²⁸ G. Sadesky (2019), *An Evaluation of Assessment Processes for Engineering Licensure in Alberta: Implications for a National Entry-to-Practice Examination*.

²⁹ G. Sadesky (2019), *An Evaluation of Assessment Processes for Engineering Licensure in Alberta: Implications for a National Entry-to-Practice Examination*.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG questions d'examen sont élaborées par les comités d'examen du NCEES, qui sont composés d'environ 20 ingénieurs en exercice par discipline.

Les organismes de réglementation canadiens utilisent l'examen FE pour confirmer les connaissances techniques en génie des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. Selon la politique de l'organisme de réglementation, il peut être passé seul, à la place d'examens techniques, ou avec d'autres examens techniques, selon les résultats de l'évaluation du candidat. L'examen FE est reconnu et utilisé par tous les organismes de réglementation du génie en raison de sa rigueur, de sa fiabilité et de son exhaustivité. Toutefois, l'utilisation d'un examen non canadien d'admission à l'exercice comporte des limites :

- L'examen est élaboré à partir du programme d'études agréé par les États-Unis et représente les normes d'éducation, l'analyse de la pratique et les compétences de ce pays; celles-ci ne sont pas nécessairement les mêmes qu'au Canada.
- Les organismes de réglementation canadiens qui prennent des décisions en matière de permis d'exercice en fonction des résultats à un examen américain pourraient être remis en question et tenus de défendre et de justifier cette pratique.
- Les organismes de réglementation canadiens n'ont aucune influence sur le contenu, la conception et la qualité de l'examen.

Analyse des FFPM - Examen Fundamentals of Engineering (FE)	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit de la référence aux États-Unis pour évaluer et contrôler les connaissances techniques en génie des candidats. • Les organismes de réglementation qui ont recours à l'examen FE américain n'ont pas besoin de consacrer de ressources financières ou humaines à l'administration ou à la mise à jour d'un examen.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • L'examen FE se fonde sur un programme d'études et des normes de pratique étrangères. • Les organismes de réglementation canadiens n'ont pas leur mot à dire dans l'élaboration et l'administration de l'examen FE.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Certains organismes de réglementation souhaitent qu'un examen canadien équivalent à la FE soit mis en place. Ceux-ci pourraient être le fer de lance d'une telle initiative.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • La création d'une version canadienne de l'examen FE sera coûteuse en temps et en argent.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Cours ou formation supplémentaire

Dans certaines zones de compétence, les candidats ont la possibilité de suivre des cours offerts par un établissement d'enseignement agréé (ou approuvé par l'organisme de réglementation) pour combler les lacunes définies. Cette option n'est pas offerte dans toutes les provinces en raison de la fréquence limitée de certains cours (quelques-uns ne sont offerts que tous les deux ans) dans certaines disciplines du génie. La plupart des programmes agréés offrent la majorité de leurs cours en journée et en présentiel, ce qui représente un obstacle important pour les nouveaux arrivants qui souhaitent travailler à temps plein. Parmi les autres limites fréquentes, mentionnons le manque de place dans certains programmes ou les politiques des établissements qui empêchent les candidats de s'inscrire s'ils n'ont pas suivi de cours préalables. Pour accroître la flexibilité, il est possible de permettre aux candidats de choisir ou de mélanger les formes de mesures correctrices, même si l'accès à ces programmes n'est pas uniforme.

La recherche menée dans le cadre de l'analyse contextuelle donne à penser qu'il importe de prendre en compte les éléments suivants dans la prescription de cours supplémentaires :

- Les lacunes pédagogiques ont-elles été définies avec précision?
- Certains candidats bénéficient-ils davantage de ce type de mesures correctrices?
- Les cours prescrits permettent-ils de combler les lacunes?

La comparaison des programmes d'études et des plans de cours permet de déterminer les cours manquants, mais pas nécessairement les lacunes dans les connaissances d'une personne (c'est-à-dire ce que le candidat a réellement appris ou n'a pas appris dans le cadre d'un programme donné). En outre, certains concepts sont enseignés dans plusieurs programmes ou tout au long du programme. Si le plan de chaque cours n'est pas bien défini ou rédigé, les évaluateurs ne seront pas en mesure de trouver certains concepts ou matières pendant le processus d'examen.

Les méthodes utilisées pour évaluer l'étendue et la profondeur d'un programme de génie et définir les lacunes s'appliquent mieux aux récents diplômés. Leur programme d'études et leurs objectifs d'apprentissage peuvent être évalués avec plus de précision par rapport aux plans de cours canadiens, car les deux reflètent la pratique actuelle du génie. Il est plus complexe d'évaluer la qualité de la formation et de déterminer les lacunes universitaires des candidats en milieu de carrière. La profession d'ingénieur évolue constamment, tout comme le contenu et la prestation de l'enseignement. L'absence de cours et de matières dans la formation des candidats en milieu de carrière ne signifie pas nécessairement que le candidat a des lacunes dans une matière particulière. Dans certains cas, il s'agit simplement d'un instantané de ce qu'étaient la nomenclature, la profession d'ingénieur et les normes universitaires au

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

moment où le candidat a suivi sa formation dans son pays d'origine. Si le candidat a exercé la profession d'ingénieur de façon continue, il n'est peut-être pas juste de considérer les lacunes dans la formation comme des déficiences qui pourraient nuire à la qualité ou à la sécurité de son travail.

La prescription de cours est particulièrement appropriée pour les candidats qui sont des diplômés récents. Puisque les lacunes sont définies en fonction de leurs études uniquement, il n'est pas possible de prendre en compte l'expérience professionnelle. Le fait de suivre un cours au Canada qui comprend une composante évaluative (c'est-à-dire, des devoirs et des évaluations notés) permettra non seulement de combler les lacunes en question, mais aussi de renforcer et de confirmer les connaissances du candidat dans un domaine particulier.

L'évaluation des diplômes des candidats en milieu de carrière comprend un examen des études et de l'expérience professionnelle. Des lacunes peuvent être définies dans la formation, les compétences, ou les deux. La prescription d'un cours unique ou d'un mélange aléatoire de ces cours permettra en théorie de combler la lacune ou les lacunes, mais elle ne permettra pas nécessairement de faire le pont entre ce que le candidat savait déjà, ce qu'il a appris depuis ou l'application de son savoir dans le contexte canadien du génie.

Analyse des FFPM - Cours ou formation supplémentaire	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Les cours supplémentaires renforcent les connaissances dans une matière précise. • Pour accroître la flexibilité et mieux combler les lacunes scolaires, il est possible de permettre aux candidats de choisir un ou plusieurs cours. • Les outils d'évaluation intégrés à un cours confirment la compétence du candidat.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès à certains cours est parfois limité. • Il n'est pas possible de combler les lacunes si elles ne sont pas définies avec précision au cours de l'évaluation ou dans la description du plan de cours canadien. • Dans certains cas, cette méthode n'est pas optimale pour les candidats en milieu de carrière. • Il faut consacrer des ressources à la tenue d'une liste de cours approuvés.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • L'élaboration et la tenue à jour d'une liste de cours acceptables offrirait aux candidats une certaine clarté, davantage d'options et un accès à ce type de mesure correctrice.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Il est difficile de mesurer le succès à long terme de la mesure correctrice.
---------	--

Programmes formels de transition reconnus par les organismes de réglementation

Souvent qualifié de « programme de transition », le programme Internationally Educated Engineers Qualification (IEEQ) constitue un moyen exhaustif de combler les lacunes courantes dans la formation. Mis sur pied à l'origine pour les ingénieurs formés à l'étranger qui souhaitent faire reconnaître leurs diplômes, il permet également de satisfaire aux exigences de formation pour l'obtention d'un permis d'exercice, de mettre à jour leurs connaissances techniques, d'apprendre la terminologie de langue anglaise, de comprendre les normes de pratique canadiennes et d'acquérir une expérience professionnelle.

Avant de s'inscrire au programme de transition, les candidats doivent déposer une demande de permis d'exercice et faire évaluer leurs diplômes par l'organisme de réglementation provincial. Leur admissibilité au programme sera établie en fonction des résultats de l'évaluation et du nombre d'examens de contrôle prescrits.

L'établissement déterminera si les cours universitaires correspondent bien aux examens prescrits par l'organisme de réglementation, s'il reste des places et si le candidat répond aux autres conditions préalables.

Le contenu et la conception de chaque programme de transition sont personnalisés en fonction de la discipline du génie du candidat, du nombre de cours requis et du calendrier d'étude. En général, ces programmes comptent de six à dix cours. Dans certaines universités, le nombre est calculé en fonction des examens de contrôle prescrits – un examen correspond à deux cours du programme de transition³⁰. Le contenu des cours techniques est similaire à celui couvert par les examens de contrôle; les autres cours sont choisis en fonction des équivalents de cours et de la capacité de la classe. Il y aura une révision de la matière, des devoirs, des tests, des travaux de laboratoire et des examens. En outre, des universités proposent un stage coopératif rémunéré de quatre mois dans le cadre de leur programme de transition. Les candidats sont encouragés à terminer le programme dans les 12 à 24 mois.

Comme la charge de cours est intense et que le programme est à temps plein, les candidats ne sont pas en mesure d'occuper un emploi sérieux pendant ces études. D'autres limites, telles que le coût élevé, la durée du programme et le contingentement, dissuadent parfois les candidats de s'inscrire et les poussent vers d'autres types de mesures correctrices. Néanmoins, ce type de programme canadien complet, conçu pour combler les lacunes de façon très personnalisée, permet aux candidats de confirmer leurs connaissances et leurs compétences relatives aux

³⁰ University of Manitoba, Internationally-Educated Engineers Qualification. Voir <https://umanitoba.ca/engineering/internationally-educated-engineers-qualification>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG concepts d'ingénierie et de s'intégrer efficacement à la profession d'ingénieur au Canada.

Analyse des FPPM – Programmes formels de transition reconnus par les organismes de réglementation	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Ce module éducatif adapté à l'exercice du génie et spécialement conçu pour combler les lacunes les plus courantes constitue une méthode efficace pour les candidats formés à l'étranger. • Les programmes de transition comportant un stage coopératif permettent aux candidats d'acquérir une expérience canadienne en génie et les aident à établir des relations professionnelles.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de programmes de transition reconnus par les organismes de réglementation est faible. • En raison de l'intensité du programme, il peut être impossible d'occuper un emploi à temps plein. • Le coût, la durée et le nombre limité de places au sein du programme sont dissuasifs pour les candidats potentiels.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec d'autres établissements agréés pour élaborer de nouveaux programmes de transition et ainsi renforcer les capacités. • Travailler avec les gouvernements provinciaux pour faire subventionner les programmes de transition.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Les candidats risquent d'y renoncer pour se tourner vers d'autres options de mesures correctrices qui offrent une certaine flexibilité et permettent de travailler pendant le processus d'obtention du permis d'exercice.

Partie 4 : Méthodes d'évaluation futures

Plusieurs méthodes d'évaluation possibles sont analysées ci-dessous. Dans leur réflexion au sujet de ces options et leur classement par ordre de priorité, il est important que les organismes de réglementation prennent note de deux facteurs :

- 1) Ces options ne sont pas mutuellement exclusives – chacune peut être adoptée seule ou en combinaison avec d'autres.
- 2) L'élaboration et la mise en œuvre de ces options nécessiteront divers degrés de collaboration et de coordination à l'échelle du pays.

Option 1 – Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet

Ingénieurs Canada a élaboré un ensemble de 34 compétences fondamentales en génie regroupées en sept catégories que les candidats doivent posséder et en faire la

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG preuve au cours de leur expérience de travail supervisé³¹. Des organismes de réglementation du génie ont utilisé ces compétences et les indicateurs qui les accompagnent de façon novatrice pour évaluer l'état de préparation d'un ingénieur potentiel à exercer la profession de façon indépendante. L'outil d'évaluation fondé sur les compétences élaboré par Engineers and Geoscientists BC (EGBC)³² est exemplaire à cet égard. Dans le cadre de celui-ci, les candidats sont invités à fournir un exemple de travaux effectués sous supervision qui répondent à chacun des indicateurs de compétence énoncés dans le profil d'Ingénieurs Canada, ainsi que des pièces justificatives. Les responsables de la validation (à l'aide de références professionnelles du Canada ou de l'étranger) confirment la véracité des informations fournies, puis les évaluateurs déterminent la compétence du candidat par rapport à une grille d'évaluation standard. D'autres organismes de réglementation du génie et des géosciences utilisent maintenant ce système, conformément à une convention de licence d'utilisation. L'outil d'EGBC est une réussite du point de vue de la réglementation, car il permet aux candidats de fournir la preuve de leurs compétences professionnelles d'une manière souple et équitable. De plus, son adoption ou l'utilisation d'un outil similaire par d'autres organismes de réglementation favorise l'uniformité des processus d'évaluation et des résultats à l'échelle du pays.

Il est suggéré que les organismes de réglementation envisagent d'élargir l'ensemble actuel des compétences fondamentales en génie pour en faire un profil de compétences à spectre complet qui couvre les exigences d'admission à l'exercice, tant sur le plan des études que de l'expérience. Les normes et documents nationaux en place, y compris les « qualités requises des diplômés » qui font partie des normes d'agrément du BCAPG, peuvent servir de base pour ce travail. Dans ce contexte, les compétences sont censées être démontrables et observables de manière à pouvoir être mesurées et évaluées. Pour bien posséder une compétence professionnelle, un individu doit faire appel à une combinaison de connaissances, d'aptitudes et de qualités acquises par une formation structurée.

Le profil de compétences n'est pas un outil d'évaluation en soi, mais il sert de base à d'autres méthodes flexibles et garantit que tous les candidats sont évalués selon les mêmes critères. En effet, il constitue la première étape de la mise en place de bon nombre des options présentées ci-dessous.

De nombreuses professions réglementées, y compris le génie³³, ont adopté un profil de compétences national afin d'harmoniser les exigences d'admission et de faciliter la

³¹ Ingénieurs Canada, Compétences fondamentales en génie. Voir <https://engineerscanada.ca/fr/admission-a-l'exercice-de-la-profession-d'ingenieur-au-canada-guide-public#competences-fondamentales-en-gnie>.

³² Competency Assessment. Voir <https://competencyassessment.ca/About>.

³³ Géoscientifiques Canada a élaboré un profil de compétences à spectre complet approuvé par ses organismes de réglementation. Ce profil est pertinent, car beaucoup de ces organismes réglementent aussi la profession

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG mobilité de la main-d'œuvre. Un profil de compétences à spectre complet permettrait d'ancrer les autres normes fondamentales de la profession et soutiendrait le travail des organismes de réglementation, y compris les activités suivantes :

- L'approbation, la reconnaissance ou l'agrément des programmes universitaires;
- L'évaluation des titres de compétence des candidats formés à l'étranger;
- Les exigences du maintien de la compétence;
- La contribution au contenu et à la portée des examens d'accès à la profession;
- L'élaboration de politiques et de normes et la prise de décision;
- Les questions de conduite professionnelle;
- L'information du public et des employeurs concernant les attentes en matière d'exercice de la profession d'ingénieur.

Mise en œuvre

Contrairement à d'autres options décrites dans le présent document, la coopération de tous les organismes de réglementation du Canada est essentielle à la mise en œuvre fructueuse de cette initiative. Si on le souhaite, Ingénieurs Canada pourrait coordonner ce travail, et les organismes de réglementation, en assurer la supervision et l'approbation.

Les pratiques exemplaires concernant l'élaboration de profils de compétences sont en constante évolution, mais la démarche générale est assez standard. Un résumé des principales activités et une liste des ressources nécessaires sont présentés dans le tableau ci-dessous. L'ensemble du processus prend généralement de 18 à 24 mois.

Activité	Renseignements/Ressources
Déterminer les paramètres et lancer le projet : <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'un plan de projet et de la charte de projet; - Mise sur pied d'un comité directeur et rédaction de son mandat; - Lancement d'une demande de propositions pour retenir les services d'un ou de plusieurs consultants en matière de profils de compétence; - Réunion du comité directeur et des consultants pour établir les paramètres du profil de compétences et la méthodologie d'élaboration. 	Processus dirigé par Ingénieurs Canada (EC) avec la supervision de l'organisme de réglementation participant. Comité composé de représentants d'IC et de l'organisme de réglementation. Demande de propositions élaborée par IC et consultants sélectionnés par un sous-groupe du comité directeur. Réunion coordonnée par IC et animée par les consultants.

d'ingénieur. Voir https://geoscientistscanada.ca/source/pubs/images/FR_Competyency-Profile-for-Professional-Geoscientistsat-Entry-to-Practice.pdf.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Activité	Renseignements/Ressources
Tenue de cinq ou six groupes de discussion en ligne avec des informateurs clés, par exemple, des éducateurs, des organismes de réglementation, des évaluateurs, des ingénieurs stagiaires, de nouveaux ingénieurs et des ingénieurs ayant une expérience de supervision.	Groupes de discussion coordonnés et modérés par les consultants. Individus recrutés par IC et l'organisme de réglementation participant. Informations de base et questions envoyées aux participants à l'avance (groupes de langue française et de langue anglaise).
Examen des résultats des groupes de discussion et d'autres documents qui éclairent les exigences d'entrée dans la pratique d'un point de vue réglementaire.	Documentation fournie par IC et l'organisme de réglementation. Résultats recueillis et synthétisés par les consultants.
Création d'un groupe d'experts en la matière (EM) chargé de travailler avec les consultants à la rédaction des compétences. Ce groupe serait idéalement composé de sept ou huit personnes ayant une compréhension de l'entrée dans la pratique : éducateurs, ingénieurs superviseurs, diplômés récents, etc. Il serait « apolitique », c'est-à-dire qu'il se concentrerait uniquement sur la description, en collaboration, des connaissances, des aptitudes et des qualités minimales pour exercer la profession de manière compétente, sûre et éthique.	Mandat élaboré par IC et les consultants pour guider le travail des EM. Recrutement des EM (à l'échelle nationale) – commentaires et recommandations fournies par l'organisme de réglementation. Idéalement, quelques membres seraient bilingues.
Élaboration d'un projet de profil par le groupe d'EM – durée probable : de trois à quatre mois.	Processus itératif : trois réunions en face à face d'environ deux jours chacune ou huit rencontres virtuelles de deux heures – des frais de déplacement et des honoraires peuvent s'appliquer.
Examen du projet de profil (rédigé en anglais) par le comité directeur. Modifications effectuées avant le lancement du sondage de validation.	Modifications suggérées par le comité directeur et mises en œuvre par les consultants.
Projet de profil traduit en français et vérifié par des ingénieurs.	Frais de traduction professionnelle et de vérification.
Rédaction et révision de l'instrument de sondage en ligne.	Questions d'enquête rédigées par les consultants puis examinées et

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Activité	Renseignements/Ressources
	peaufinées en collaboration avec le comité directeur.
Sondage traduit en français et vérifié par des ingénieurs.	Frais de traduction professionnelle et de vérification.
Lancement du sondage de validation; échelles de Likert de quatre points concernant l'importance, la fréquence et la pertinence au niveau d'entrée. Taux de réponse visé de 8 à 12 %.	Enquête active pendant trois semaines. Courriels d'invitation et de rappel distribués aux ingénieurs par l'organisme de réglementation.
Collecte et analyse des résultats de l'enquête. « Signalement » de certaines compétences pour examen, discussion ou révision.	Résumé des conclusions et des points à discuter préparés par les consultants et envoyés aux EM et au comité directeur.
Réunion des EM pour examiner les compétences signalées et les ajuster en conséquence.	En personne ou virtuel.
Profil de compétences modifié et validé, puis envoyé à l'organisme de réglementation pour commentaires conformément aux politiques d'Ingénieurs Canada.	Commentaires gérés par IC.
Dernières modifications du profil de compétences suivant les commentaires de l'organisme de réglementation.	Modifications apportées par les consultants et approuvées par le comité directeur.
Préparation et distribution du rapport méthodologique d'accompagnement.	Rapport préparé par les consultants et revu par le comité directeur.

Analyse des FFPM

Analyse des FFPM – Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil de compétence favorise une cohérence et une harmonisation à long terme, dans tout le Canada, des méthodes utilisées pour évaluer et admettre des personnes dans la profession. • De nombreux types de méthodologies et d'outils d'évaluation peuvent être liés directement au profil de compétences, ce qui permet d'améliorer la légitimité et la transparence. • Le contenu et la structure des résultats d'apprentissage (décrits dans les programmes d'études) sont souvent très similaires à ceux des compétences, ce qui offre de nouveaux

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<p>moyens flexibles et innovants d'évaluer la formation des candidats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les évaluations fondées sur les compétences sont conformes aux pratiques exemplaires en matière d'équité.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil doit être tenu à jour, tous les cinq à sept ans afin de garantir que le document reste actuel et pertinent. • Un profil de compétences n'est pas un outil d'évaluation en soi. Il faut créer les outils liés au profil pour évaluer les candidats et garantir l'étendue et la profondeur des connaissances.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil de compétences et les données recueillies dans le sondage peuvent être utilisés par un psychométricien pour élaborer un plan d'examen d'entrée dans la profession. • Les exemples et les résultats positifs de l'utilisation de compétences tirées de l'expérience professionnelle donnent à penser qu'un profil de compétences à spectre complet pourrait être adopté avec succès par les organismes de réglementation. • Le profil de compétences peut servir de base à l'élaboration d'un autre profil des compétences avancées pour évaluer les candidats en milieu de carrière. • Les qualités requises des diplômés, utilisées dans l'agrément des programmes de génie de premier cycle, fournissent les compétences universitaires exigées. Il serait possible d'arrimer le profil de compétences complet avec celles-ci. • Il serait possible de mettre en place un mécanisme qui définit les compétences pour chaque étape de l'exercice de la profession d'ingénieur (obtention du diplôme, début de la pratique supervisée, pratique indépendante et pratique chevronnée) et qui serait utilisé pour éclairer les exigences de perfectionnement professionnel continu.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut être difficile d'assurer l'adhésion et l'acceptation par tous les organismes de réglementation en raison de la difficulté de traduire les connaissances scolaires requises en énoncés de compétences précis. Les avantages ne se feront sentir que si le profil de compétences est adopté et utilisé par une majorité d'organismes de réglementation. • Il représentera probablement un changement important par rapport à la méthode actuelle d'évaluation de formation propre à une discipline, ce qui pourrait entraîner des difficultés d'acceptation, d'adoption et de mise en œuvre continue.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils d'évaluation sont actuellement liés à l'expérience professionnelle. Les compétences fondamentales en génie devront peut-être être mises à jour ou repensées. • Il sera ardu de rendre le profil de compétences suffisamment pointu pour évaluer efficacement les candidats, mais suffisamment général pour refléter l'étendue de la profession d'ingénieur.
--	---

Option 2 - Évaluation des candidats en milieu de carrière

Dans la plupart des cas et dans la plupart des professions réglementées, tous les candidats formés à l'étranger sont soumis au même ensemble d'exigences en matière de permis d'exercice, lesquelles sont fondées sur les normes d'accès à la pratique. L'accès à la pratique est un point de référence important pour les organismes de réglementation, car il représente généralement la fin de l'apprentissage structuré et le début de la pratique indépendante ou supervisée et de la réglementation professionnelle. Pour la plupart des individus, les évaluations liées aux normes d'accès à la pratique sont logiques : en effet, les jeunes diplômés sont des novices qui possèdent un large éventail de connaissances et une expérience professionnelle limitée. Même s'ils sont formés dans une discipline précise, ils ont été exposés récemment à une grande variété de sujets et on peut s'attendre à ce qu'ils puissent faire la preuve de leur compréhension de tous ces sujets.

En revanche, à leur arrivée au Canada, un grand nombre de candidats formés à l'étranger (issus de programmes non agréés par le BCAPG) possèdent une expérience professionnelle importante en génie. Ces personnes se seront spécialisées dans un domaine d'exercice particulier pendant des années, voire des décennies. Comme dans toutes les professions, elles deviennent progressivement expertes dans certains domaines et perdent des connaissances dans d'autres domaines qui ne sont plus pertinents pour leur travail.

Il convient ici d'aborder le thème de la réglementation adaptée (« right-touch »). C'est la Professional Standards Authority du Royaume-Uni qui a publié la première version de ce concept en 2010³⁴, lequel prévoyait que le niveau de réglementation (et les évaluations requises) soit proportionnel au niveau de risque que l'exécution des travaux présente pour le public.

De ce point de vue, l'évaluation des candidats en milieu de carrière à l'aide des normes et des outils d'évaluation du niveau d'entrée est problématique pour deux raisons. D'abord, une personne qui s'est spécialisée dans un domaine particulier pendant de nombreuses années est peu susceptible d'exercer sa profession dans un

³⁴ Professional Standards Authority (2015), *Right Touch Regulation*. Voir https://www.professionalstandards.org.uk/docs/default-source/publications/thought-paper/right-touch-regulation-2015.pdf?sfvrsn=eaf77f20_20.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

domaine entièrement différent à son arrivée au Canada. Par conséquent, l'évaluation de cette personne comme un novice qui a des connaissances étendues plutôt que comme un expert qui possède une expérience approfondie n'est pas particulièrement pratique du point de vue de la réglementation. En bref, l'organisme de réglementation consacre beaucoup de temps et d'efforts à évaluer les compétences d'un candidat dans des aspects de la profession qu'il n'exercera probablement jamais. Par ailleurs, l'évaluation de la formation universitaire d'un individu (qui a peut-être été suivie il y a 20 ans) par rapport aux normes actuelles est injuste, inefficace, non fondée sur des données probantes ni adaptée au candidat. En comparaison, peut-on raisonnablement s'attendre à ce que l'examen des diplômes d'un ingénieur formé au Canada dans le cadre d'un programme agréé par le BCAPG qui exerce sa profession depuis 20 ans en fonction des exigences d'accès à la profession d'aujourd'hui ne révèle aucune lacune? Cette personne est-elle fondamentalement dangereuse pour la sécurité du public?

Comme nous l'avons souligné précédemment, la réglementation consiste à atténuer les risques en recherchant des éléments probants qui permettent d'avoir confiance en la capacité d'un candidat à exercer sa profession de manière compétente, sûre et éthique. Du point de vue de la réglementation, on peut raisonnablement supposer qu'une personne qui a obtenu un permis dans une autre zone de compétence et qui exerce sa profession sans incident est sûre et compétente – le candidat idéal.

Il n'est pas exclu que des lacunes en matière de connaissances soient constatées chez des candidats en milieu de carrière (p. ex., jurisprudence, connaissance des normes de pratique canadiennes), mais celles-ci peuvent être comblées par l'élaboration de modules d'apprentissage ciblés et la réussite à l'Examen national sur l'exercice de la profession (ENEP). Les mesures correctrices ciblées sont beaucoup moins coûteuses en temps et en argent que l'imposition d'une série d'examens techniques ou de cours supplémentaires, et elles permettent de confirmer que le candidat est compétent et qu'il peut exercer la profession en toute sécurité dans l'environnement canadien.

Comme pour bon nombre des options présentées, l'outil d'évaluation des candidats en milieu de carrière devrait être lié à des compétences professionnelles choisies. Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, un profil de compétences assorti d'indicateurs relatifs aux compétences fondamentales en milieu de carrière peut servir de base à une nouvelle voie d'accès au permis d'exercice pour ce sous-groupe de candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.

Comme il est souligné dans l'analyse contextuelle, le Regroupement des ordres d'architectes du Canada, Engineers and Geoscientists British Columbia et d'autres organismes de réglementation du génie ont élaboré des voies d'accès au permis d'exercice destinées aux candidats en milieu de carrière (qui possèdent généralement de 5 à 10 ans d'expérience). Ces voies d'accès ont des caractéristiques similaires :

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- Permis d'exercice ou inscriptions antérieurs;
- Longue expérience professionnelle et références;
- Niveau minimum de compétence dans les langues officielles.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour confirmer la compétence des candidats en milieu de carrière :

- Examen d'un portefeuille de projets sélectionnés liés aux compétences requises;
- Entrevues structurées par des pairs, dont les questions sont liées aux compétences requises;
- Ensemble réduit d'exigences en matière de mesures correctrices en fonction des compétences confirmées par les processus ci-dessus.

Mise en œuvre

Le format définitif de l'outil d'évaluation des candidats en milieu de carrière est susceptible de varier en fonction des besoins réglementaires. Voici néanmoins un aperçu des étapes de son élaboration.

Activité	Renseignements/Ressources
Retenir les services d'experts en évaluation des compétences et constituer l'équipe d'experts en la matière (des ingénieurs bénévoles).	Activité réalisée à l'aide d'un processus de demande de propositions et d'un appel d'intérêt.
Élaborer les compétences fondamentales en milieu de carrière liées au profil de compétences à spectre complet.	Nécessité de déterminer quelles compétences sont pertinentes dans l'évaluation des candidats en milieu de carrière.
Valider l'ébauche des compétences fondamentales en milieu de carrière dans le cadre d'un sondage national.	Sondage auprès des ingénieurs pour s'assurer de l'exactitude et de la pertinence des compétences fondamentales en milieu de carrière.
Déterminer les outils les plus appropriés à utiliser pour ce type d'évaluation.	Outil probable : combinaison d'examen de portefeuilles ou de projets et entrevues structurées.
Mettre en place et tester les outils pour garantir leur utilité et leur validité.	Les essais sur le terrain peuvent être effectués en tant qu'initiative à faible enjeu ou en tant que projet pilote avant un déploiement complet.

Analyse des FFPM

Analyse des FFPM – Évaluation des candidats en milieu de carrière	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode est souvent citée comme une pratique exemplaire par les commissaires à l'équité.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<ul style="list-style-type: none"> • Elle peut accélérer le délai entre la présentation de la demande et l'obtention du permis (et l'emploi) – un avantage pour l'individu et l'économie. • Elle permet d'évaluer les candidats sélectionnés en fonction d'une norme plus appropriée pour eux, c'est-à-dire les compétences de la pratique en milieu de carrière.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus repose largement sur les opinions d'un petit groupe de pairs; il peut être perçu comme subjectif. • Il peut être coûteux pour le candidat si des entrevues en personne sont nécessaires (par exemple, examen détaillé de l'expérience professionnelle). Il faudra peut-être verser des indemnités journalières et de déplacement aux membres du jury chargés des entrevues. • La validité est difficile à prouver; la méthode ne se prête pas à un examen psychométrique aussi bien qu'un examen. • Il faut investir beaucoup d'argent dans la formation des évaluateurs. • Des procédures de fiabilité entre les évaluateurs doivent être mises en œuvre pour réduire la variabilité des décisions et améliorer l'objectivité globale.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Les compétences de la pratique en milieu de carrière peuvent être liées directement au profil de compétences complet, ce qui favorise la transparence et la cohérence des évaluations. • Le profil de compétences pourrait également être utilisé pour évaluer les personnes qui ont laissé leur permis expirer et qui cherchent à réintégrer la profession.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode peut avoir des incidences négatives sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle nationale si toutes les zones de compétence n'adoptent pas la norme et les outils d'évaluation utilisés pour évaluer les candidats en milieu de carrière et leur octroyer un permis d'exercice. • Elle risque d'être perçue comme subjective, et donc injuste ou invalide; il faut garantir la transparence du processus décisionnel.

Option 3 – Harmonisation entre les zones de compétence et échange d'information

La structure gouvernementale fédérée du Canada a un effet direct sur l'évaluation des candidats formés à l'étranger et leur admission dans les professions réglementées. Conformément à la Constitution, le gouvernement fédéral est responsable de la politique officielle d'immigration et les provinces et les territoires, de l'établissement et de l'administration de l'autoréglementation professionnelle pour la plupart des professions. Avant l'adoption du chapitre 7 de l'*Accord sur le commerce intérieur* (remplacé par la suite par l'*Accord de libre-échange canadien*), les organismes de

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

réglementation étaient autorisés à évaluer les candidats qui passaient d'une zone de compétence à une autre et à fixer des exigences en matière de mesures correctrices avant de leur octroyer un permis. Aujourd'hui, la mobilité de la main-d'œuvre entre les zones de compétence est totale. Ainsi, les organismes de réglementation ne peuvent plus imposer des exigences supplémentaires importantes (à l'exception d'une preuve de compétence linguistique) avant d'accepter un candidat d'une autre zone de compétence. La mobilité illimitée de la main-d'œuvre exige que les exigences d'accès à la pratique de chaque organisme de réglementation soient similaires. Toute variation réelle ou perçue se prête au « magasinage de zone de compétence », les candidats pouvant théoriquement s'inscrire auprès de l'organisme de réglementation le plus « facile », puis transférer leur permis d'exercice à la zone de compétence de leur choix peu après.

Il est vraisemblablement dans l'intérêt de tous les organismes canadiens de réglementation du génie de coordonner les processus d'accès à la profession afin de s'assurer que tous les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, peu importe où ils présentent leur demande, sont tenus de respecter des normes et des exigences similaires. De cette façon, les organismes de réglementation peuvent avoir confiance que la pratique de tous les ingénieurs stagiaires et les ingénieurs, peu importe où ils ont obtenu leur permis initial, est sûre et compétente. L'établissement d'une norme canadienne unique d'accès à la profession sert également les intérêts des candidats.

Plusieurs mécanismes étudiés dans le cadre de nos travaux ont le potentiel d'accroître l'harmonisation de la réglementation au Canada :

- Élaboration de définitions et de critères d'admissibilité communs (par exemple, nombre minimal d'années de pratique professionnelle pour être désigné comme candidat en milieu de carrière).
- Formation intergouvernementale des évaluateurs afin d'assurer une plus grande uniformité pancanadienne de l'évaluation des diplômes.
- Création d'un ensemble commun de dossiers de précédents et de résultats d'évaluation.
- Utilisation de repères et de politiques similaires pour renoncer aux examens techniques ou de contrôle.
- Mise en place de programmes de transition fondés sur un programme d'études similaire.
- Politique nationale commune qui vise l'exonération concernant le traitement des diplômes provenant de pays signataires de l'Accord de Washington.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- Démarches communes concernant le traitement des diplômes répertoriés dans la base de données sur les établissements et les diplômes étrangers³⁵.
- Démarche commune relativement au recours à des organismes d'évaluation tiers.

Mise en œuvre

La portée, le coût et la complexité des étapes nécessaires pour mettre en œuvre les mécanismes ci-dessus diffèrent. Certains peuvent être menés à bien par des ententes intergouvernementales sur la politique. D'autres nécessiteront des investissements importants pour être mis sur pied et tenus à jour. À tout le moins, il est recommandé qu'un comité permanent composé de dirigeants et de cadres supérieurs de tous les organismes de réglementation canadiens du génie soit formé afin de définir les domaines où l'harmonisation entre les zones de compétence renforcera le régime d'entrée en pratique. Ces étapes peuvent être réalisées en suivant une démarche graduelle et échelonnée dans le temps.

Analyse des FFPM

Analyse des FFPM – Harmonisation entre les zones de compétence et échange d'information	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode favorisera l'adoption d'une démarche pancanadienne pour l'évaluation et l'admission à la profession des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG; le processus gagnera en clarté pour les candidats potentiels, peu importe la zone de compétence où ils déposent leur demande. • Elle permet l'adoption des pratiques exemplaires pour toutes les zones de compétence. • Les politiques et les définitions communes permettront d'en faire beaucoup – avec peu de frais.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut être difficile d'obtenir l'adhésion de plusieurs zones de compétence – beaucoup de décideurs sont concernés (personnel, conseils, comités, etc.). • Il est difficile d'atteindre un équilibre réglementaire entre le respect de l'autonomie des zones de compétence et l'élaboration de politiques et de ressources pancanadiennes.

³⁵ La Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers (BDEDE) fournit des renseignements à jour sur les programmes de génie de plus de 140 pays du monde entier. Elle comprend des renseignements généraux sur le système d'éducation d'un pays, la légitimité d'établissements et de diplômes particuliers, et indique si un diplôme respecte ou non les exigences en matière de formation universitaire pour l'obtention d'un permis d'exercice dans ce pays. Tiré de <https://engineerscanada.ca/fr/nouvelles-et-evenements/nouvelles/ingenieurs-canada-lance-un-outil-ameliore-pour-aider-les-organismes-de-reglementation-a-evaluer-les-etablissements-et-les-diplomes-etrangers>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Le partage de ressources permet de réaliser des économies d'échelle – c'est-à-dire qu'il est rentable pour les grands et les petits organismes de réglementation. La confiance sera accrue envers ce que font les autres organismes de réglementation.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> Certaines ressources communes devront être tenues à jour – il faut s'assurer qu'il y aura du financement de base à long terme, sinon l'utilité et la pertinence de ces ressources s'estomperont avec le temps. La valeur de l'harmonisation est proportionnelle au nombre de zones de compétence concernées – il faut que le plus grand nombre d'organismes de réglementation possible participent pour obtenir les effets souhaités.

Option 4 - La faisabilité et l'utilité d'un examen d'admission à l'exercice au Canada

La compréhension des coûts, des avantages et des difficultés associés à l'introduction d'un examen national obligatoire a suscité un grand intérêt chez les organismes de réglementation du génie. Trois psychométriciens canadiens de premier plan ont été interviewés le 8 mai dernier afin de mieux comprendre les incidences afférentes³⁶. Les psychométriciens ont reçu des informations contextuelles avant la téléconférence et ont été invités à réfléchir aux questions suivantes :

- Que doivent considérer les organismes de réglementation dans leur processus décisionnel en vue d'établir (ou non) un examen d'admission à l'exercice?
- Qu'est-ce qu'un « bon » examen d'un point de vue psychométrique?
- Quelles sont les principales étapes nécessaires pour élaborer un examen d'admission à l'exercice à partir de zéro?
- Quels sont les points forts et les limites d'un examen d'admission à l'exercice d'un point de vue réglementaire?
- L'utilisation d'un examen élaboré dans un autre pays pose-t-elle des problèmes?

Les participants ont fait remarquer qu'un examen d'admission à l'exercice pouvait prendre plusieurs formes en fonction de son objectif réglementaire. Plusieurs démarches sont possibles, comme l'utilisation d'un examen écrit pour confirmer l'étendue et la profondeur des connaissances nécessaires uniquement destiné aux candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, mais la tenue d'un examen canadien semblable aux Fundamentals of Engineering (FE) américains semble l'option la plus probable, d'après les consultations internes.

³⁶ Psychométriciens participants : John Wickett (Wicket Measurement Systems), Chris Beauchamp (Measure Learning) et Greg Sadesky (Spire Psychometrics).

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Plus précisément encore, l'examen visera-t-il à confirmer les compétences techniques généralement enseignées et évaluées dans les programmes de formation agréés, ou à évaluer les compétences non techniques qui présentent un intérêt particulier pour la réglementation (par exemple, la communication, la collaboration, la résolution de problèmes, le comportement éthique)? Les psychométriciens consultés ont indiqué que l'utilité diagnostique des examens de connaissances traditionnels était limitée et que ces examens étaient progressivement abandonnés au profit d'une évaluation qui teste les capacités de haut niveau. À l'ère de l'information gratuite à la demande, la mémorisation de concepts et de formules n'est pas un indicateur utile de la compétence professionnelle. C'est la capacité d'un individu à traiter et à interpréter des informations qui est réellement pertinente; elle peut se mesurer par un plan d'examen fondé sur les compétences professionnelles (qui pourrait même être à choix multiples).

Les psychométriciens ont également souligné les avantages potentiels associés à la mise en œuvre d'un examen national. Le principal d'entre eux est sa capacité à garantir que tous les titulaires de permis possèdent un niveau minimum de connaissances fondamentales, quel que soit le lieu où ils ont reçu leur formation universitaire. En bref, si l'agrément confirme la qualité d'un programme éducatif, elle ne garantit pas la compétence professionnelle de chacun des diplômés.

Les psychométriciens ont indiqué que, dans certains cas, des programmes de génie pourraient être réticents à faire échouer les étudiants ayant de piètres résultats. Ce phénomène, connu sous l'appellation « *failure to fail* », est largement abordé dans les ouvrages médicaux. L'administration d'un examen indépendant par un tiers contribue à repérer ceux qui n'ont pas les compétences, les connaissances et les qualités nécessaires pour devenir ingénieur. Cette méthode correspond à la responsabilité de tous les organismes de réglementation de vérifier les qualifications de toutes les personnes inscrites.

Un récent rapport commandé par l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA)³⁷ propose de considérer la réglementation comme un tabouret à trois pattes : 1) confirmation d'un rendement scolaire convenable (par l'agrément ou d'autres outils d'équivalence); réussite à un examen d'admission à l'exercice (pour s'assurer que tous les candidats répondent aux normes réglementaires communes); et compétence continue (c.-à-d. l'apprentissage continu et le perfectionnement professionnel). Il est suggéré que les trois aspects visent des objectifs uniques du point de vue de l'organisme de réglementation et qu'ils puissent tous être requis pour satisfaire au mandat de protection du public.

³⁷ G. Sadesky, Spire Psychometrics (2019), *An Evaluation of Assessment Processes for Engineering Licensure in Alberta: Implications for a National Entry-to-Practice Examination*, Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Quoi qu'il en soit, les psychométriciens ont indiqué que les organismes de réglementation avaient besoin d'une raison impérieuse pour modifier les exigences actuelles en matière de permis d'exercice. Il doit y avoir une appréciation collective du problème et de la manière dont la mise en œuvre d'un examen d'admission à l'exercice le résoudra.

Dans le cas de la formation en génie au Canada, il peut être avancé qu'un examen ajoutera de la valeur à cet égard. Le modèle d'agrément actuel permet une grande souplesse dans le contenu enseigné dans les programmes de génie. Contrairement à l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, qui repose en grande partie sur la comparaison avec les programmes d'examens, la formation des candidats issus de programmes agréés n'est pas liée à un ensemble de domaines prescrits. Par conséquent, il serait avantageux, d'un point de vue réglementaire, de confirmer que les diplômés d'un programme agréé possèdent des connaissances de base similaires dans une discipline donnée, peu importe l'établissement où ils ont obtenu leur diplôme.

Nous ignorons s'il existe des recherches qui montrent des disparités importantes entre la qualité des diplômés en génie selon le programme dont ils sont issus. Néanmoins, le modèle d'agrément du BCAPG permet une certaine variation dans l'enseignement et la matière enseignée aux étudiants.

Ingénieurs Canada a mis en place des normes d'agrément générales non contraignantes afin de tenir compte du nombre, de la variété et de l'étendue des programmes de génie offerts au Canada. La raison donnée pour cette flexibilité est « d'éviter la surspécialisation des programmes d'études, d'accorder suffisamment de liberté pour l'innovation en matière de formation, de tenir compte de l'adaptation à divers facteurs régionaux, et d'autoriser à chaque établissement d'enseignement à exprimer ses qualités, ses idéaux et ses objectifs éducatifs particuliers »³⁸.

Les personnes interrogées ont également fait remarquer que, en particulier au Canada, les différentes zones de compétence ne disposent pas des mêmes ressources pour évaluer les candidats. La mise en place d'un examen d'admission à l'exercice commun et robuste (exigé par tous les organismes de réglementation du génie au Canada) contribuerait à niveler toute variation de la qualité ou de la rigueur découlant de la variabilité des méthodes d'évaluation.

Pour être efficace, un examen doit être suffisamment axé sur la finalité et la portée. Selon les psychométriciens, il pourrait être nécessaire de mettre en place des examens propres à une discipline du génie. À ce titre, il serait difficile de créer ou

³⁸ Ingénieurs Canada (2018), Bureau canadien d'agrément des programmes de génie, Normes et procédures d'agrément 2018. Voir <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/accréditation/accréditation-criteria-procedures-2018.pdf>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG d'adapter continuellement et en temps opportun les examens pour tenir compte des nouvelles disciplines.

Il doit être très clair pour toutes les parties prenantes, en particulier les candidats, que l'examen vise la sécurité du public. Si ce n'est pas le cas, la réglementation risque d'être contestée par divers groupes, y compris en justice.

Le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Meiorin de 1999 y fait écho³⁹. Dans cet arrêt, il a été établi que les exigences relatives au permis d'exercice devaient satisfaire à trois critères pour être considérées comme légitimes :

- [L'exigence] a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- [L'exigence] a été adoptée avec la conviction honnête et de bonne foi qu'elle s'impose pour atteindre cet objectif légitimement lié au travail;
- [L'exigence] est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Ainsi, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible de répondre au besoin de l'employé sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

Les organismes de réglementation de tout le Canada ont dû modifier leurs normes d'accès à la profession au cours des années qui ont suivi cet arrêt.

Les contestations en matière de droits de la personne ont également une incidence sur la façon dont les personnes sont évaluées et admises dans les professions réglementées. Par exemple, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEO) a récemment supprimé l'exigence de se soumettre à un test de mathématiques de 12^e année à la suite d'une contestation devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario⁴⁰. Il a été établi que cette exigence contrevenait à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les preuves présentées ont montré des disparités importantes dans les taux de réussite aux tests standardisés en fonction de la race, y compris des preuves statistiques de disparités raciales en ce qui concerne spécifiquement le test en question. La Cour a statué que l'OEO disposait d'autres moyens, moins discriminatoires et moins onéreux, qui pouvaient être utilisés pour évaluer les compétences professionnelles.

Les psychométriciens ont également indiqué que, pour être équitable et efficace, l'examen devait être conçu pour répondre aux besoins d'un groupe précis de

³⁹ Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU) (1999) 35 C.H.R.R. D/257 (CSC). Voir <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/1724/index.do>.

⁴⁰ Ontario Teacher Candidates' Council v. The Queen, 2021 ONSC 7386 (CanLII), consulté le 29 juillet 2022. Voir <https://www.canlii.org/en/on/onsc/doc/2021/2021onsc7386/2021onsc7386.html?searchUrlHash=AAAAAQARb250YXJpbyBtYXRoiHRlc3QAAAAAAAAQ&resultIndex=1#document>.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG candidats. Ils ont ajouté qu'un examen d'admission à l'exercice n'était ni équitable ni efficace pour évaluer les candidats en milieu de carrière.

Enfin, les psychométriciens ont mis en garde contre le fait de se fier à un examen non canadien à des fins de réglementation nationale. Ils ont indiqué que, si cette méthode pouvait être pratique et rentable, elle présente néanmoins plusieurs inconvénients :

- 1) Les organismes de réglementation n'ont aucun contrôle sur le contenu et les modifications du contenu;
- 2) Il y a un manque d'informations concernant l'élaboration, la construction et la tenue à jour de l'examen;
- 3) La formation au Canada est unique –les normes d'agrément, les qualités requises des diplômés, etc. sont différentes (pas nécessairement les mêmes que dans d'autres pays);
- 4) Un examen étranger n'est pas adapté aux besoins d'ici – il n'échantillonne pas nécessairement les données sur le rendement qui sont pertinentes pour un organisme de réglementation canadien.

Mise en œuvre

Le tableau ci-dessous met en évidence les principales activités associées à l'élaboration d'un examen national d'admission à la profession. Le processus décrit est fondé sur les pratiques exemplaires de l'industrie et les commentaires fournis par les trois psychométriciens consultés dans le cadre de notre recherche. Sous réserve de l'obtention des ressources nécessaires (financement et expertise), l'ensemble du processus d'élaboration prendra environ deux ans et demi (à l'exclusion de la sélection des administrateurs de l'examen et de la mise en œuvre).

Activité	Renseignements/Ressources
Élaboration d'une charte de projet – liste des commanditaires, des organismes responsables et des principales parties prenantes.	Création d'un conseil des examinateurs ou l'équivalent chargé de superviser et d'approuver les principales décisions.
Embauche de l'équipe d'élaboration de l'examen, y compris les psychométriciens, les rédacteurs principaux de l'examen et les facilitateurs.	Choix de l'organisme responsable de la coordination de l'élaboration et de l'administration de l'examen (nouvelle entreprise ou Ingénieurs Canada?).
Choix du modèle de dotation en personnel permanent et en ressources nécessaires pour soutenir l'examen de façon continue.	L'établissement d'un plan d'affaires accompagné de prévisions financières <i>pro forma</i> contribuera à déterminer la structure des frais d'examen selon le principe de la récupération des coûts.
Élaboration des plans d'examen – des plans distincts sont nécessaires pour	Chaque plan d'examen doit être propre à une discipline, mais il est probable qu'il

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

chaque discipline (potentiellement jusqu'à 21 selon les plans d'examen). Les plans directeurs peuvent être partiellement fondés sur un profil de compétences à spectre complet; il est probable qu'une analyse ciblée de la pratique pour chaque discipline soit nécessaire.	y ait des chevauchements importants dans le contenu de base.
Obtention de licences et achat de logiciels de rédaction d'examens et de systèmes de stockage.	Les systèmes informatiques sont nécessaires pour conserver les banques de questions et créer les formulaires d'examen.
Recrutement d'experts en la matière (EM) pour toutes les disciplines sélectionnées – rédaction des questions d'examen.	Les EM travailleront avec l'équipe d'élaboration des examens pour créer une série initiale de questions pour chaque examen – la rédaction des questions sera continue après la mise en œuvre afin de maintenir l'intégrité de la banque de questions.
Traduction des questions de l'examen.	Si l'examen est offert dans les deux langues officielles, des questions équivalentes en anglais et en français doivent être préparées et vérifiées par des ingénieurs bilingues.
Examen psychométrique des questions et établissement des notes de passage.	Les questions sont révisées et assemblées dans un ensemble initial de formulaires d'examen – la difficulté relative de chaque formulaire est évaluée (méthode Angoff modifiée).
Préparation du matériel de communication et des politiques d'examen.	Destinés aux candidats à l'examen et aux principales parties prenantes (diffusé par l'organisme de réglementation et d'autres groupes d'intérêt).
Préparation des modèles de rapports d'examen.	Rapport de construction d'examen, rapport technique, validation, etc.

Analyse des FFPM

Analyse des FFPM – La faisabilité et l'utilité d'un examen d'admission à l'exercice au Canada	
Forces	<ul style="list-style-type: none"> Cette méthode peut contribuer à accroître la parité dans les compétences, les capacités, les connaissances et les attributs des ingénieurs stagiaires.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<ul style="list-style-type: none"> • Elle peut aider à mettre de côté les diplômés très faibles qui passent entre les mailles du filet universitaire et ainsi relever la qualité des personnes qui obtiennent finalement le titre d'ingénieur. • Les examens écrits peuvent être fondés sur les compétences et tester davantage que les connaissances (pensée critique, études de cas, etc.). • Les organismes de réglementation ont un mandat différent de celui des établissements d'enseignement – le concept de la protection du public peut être intégré à l'examen.
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Du point de vue de l'équité, la mise en œuvre d'un examen uniquement pour les diplômés issus de programmes non agréés par le BCAPG est difficile à justifier. • Cette méthode peut présenter des problèmes d'accessibilité pour les candidats qui déposent leur demande de l'extérieur du Canada. • Il peut être difficile de définir et d'atteindre un consensus quant aux disciplines de base étant donné l'expansion rapide de la profession. • L'élaboration, l'administration et la tenue à jour d'un examen sont coûteuses. • Il peut être perçu comme un obstacle supplémentaire et inutile à l'obtention d'un permis d'exercice.
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan d'examen peut se fonder sur le profil de compétences à spectre complet (voir l'option 1) et pourrait contribuer à harmoniser les normes de la profession. • L'examen pourrait être utilisé à la place des examens techniques ou de contrôle pour permettre aux candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG de prouver leurs compétences – ce processus pourrait être plus simple que les processus actuels. • Certains aspects de l'examen pourraient être axés sur les compétences qui sont souvent citées dans les cas de plaintes et d'enquêtes, ce qui réduirait peut-être les cas de non-conformité.
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a un risque pour la réputation de la profession – l'ajout d'une exigence supplémentaire sans justifier adéquatement sa nécessité réglementaire pourrait être préjudiciable. • La mise en place d'une nouvelle exigence pourrait entraîner une résistance ou du mécontentement de la part des programmes de génie et des étudiants.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

	<ul style="list-style-type: none">• La prestation du programme d'études par les programmes agréés par le BCAPG risque d'être modifiée de façon à ce que l'enseignement soit orienté vers l'examen.
--	--

Conclusion

L'évaluation et l'admission des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG sont des initiatives complexes dont les enjeux sont élevés. Les organismes de réglementation doivent recueillir et évaluer des preuves provenant de diverses sources afin de déterminer si une personne est prête à exercer sa profession du point de vue de la sécurité publique. Un processus trop coûteux peut être jugé fondamentalement injuste ou discriminatoire et donner lieu à des contestations judiciaires. Des exigences qui ne sont pas assez strictes pourraient entraîner l'octroi d'un permis à des personnes qui ne sont pas qualifiées ou dont les pratiques ne sont pas sécuritaires, ce qui risque d'entraîner des conséquences désastreuses.

Les ressources limitées dont disposent les organismes de réglementation du génie compliquent encore plus la situation. Il n'y a qu'un nombre limité de fonds, d'employés et de bénévoles qui peuvent être consacrés à l'évaluation des personnes issues de programmes non agréés. La réglementation adaptée (« right-touch ») est généralement la plus appropriée, puisqu'il s'agit de concentrer les efforts d'évaluation sur les domaines ou les attributs qui posent le plus grand risque pour le public. La portée de notre analyse se limite à l'évaluation de la formation d'ingénieur, mais les frontières entre ce qui a été appris à l'école et au travail sont souvent floues. Comme le décrivent les nombreuses options présentées dans le présent document, les organismes de réglementation souhaiteront peut-être prendre en compte l'expérience professionnelle lorsque des lacunes dans la formation sont observées. Dans certains cas, cette démarche globale pourrait être plus souple et plus équitable, tout en satisfaisant au mandat de protection du public.

Comme nous l'avons souligné, il y a plusieurs options que les organismes de réglementation du génie au Canada pourraient envisager d'adopter ou d'améliorer dans leur évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. Certaines de ces options peuvent être mises en œuvre unilatéralement; d'autres exigent une coordination entre la plupart ou la totalité des zones de compétence. Le tableau suivant donne une indication générale de l'effort et de la complexité nécessaires pour mettre en œuvre chacune des options d'évaluation. Trois paramètres sont mis en évidence : i) les ressources nécessaires (personnel, finances, consultation, TI, etc.), ii) le délai de mise en œuvre et iii) les avantages généraux potentiels.

Options pouvant être mises en œuvre unilatéralement

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
<i>Recours à des organismes tiers</i>	Minimales. Il peut être nécessaire de	Minimale. Peut être mis en	Les organismes de réglementation peuvent avoir confiance envers l'authenticité

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
	discuter avec les organismes d'évaluation pour assurer l'inclusion des informations pertinentes dans leur rapport d'évaluation.	œuvre en moins de six mois.	des documents présentés et le statut de l'établissement les ayant délivrés.
<i>Utilisation des ERM et d'autres ententes d'articulation</i>	Ressources minimales requises de chaque organisme de réglementation pour intégrer les ERM dans les processus d'évaluation. Des ressources plus importantes sont nécessaires de la part des groupes chargés d'entreprendre les recherches nécessaires pour soutenir une ERM.	L'élaboration d'une ERM peut prendre plusieurs années. Par la suite, sa reconnaissance par les organismes de réglementation et sa mise en œuvre pourraient être rapides.	Les organismes de réglementation peuvent avoir confiance en la qualité et la comparabilité d'un système d'éducation étranger.
<i>Utilisation des dossiers de précédents</i>	Modérées. Investissements initiaux en TI et en formation du	Modérée. Mise en place des TI et saisie de la documentation	Peut aider à normaliser les évaluations pour les personnes du même programme, du même

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
	personnel nécessaires pour établir un répertoire interne de fichiers consultables.	existante (de 12 à 18 mois). L'utilité du répertoire augmentera au fur et à mesure de l'ajout de nouveaux fichiers.	établissement ou de la même année d'études.
<i>Utilisation des entrevues structurées</i>	Modérées. Des experts en la matière et un suivi psychométrique peuvent être nécessaires pour garantir que la démarche est fondée sur des preuves et est légitime.	Modérée. L'élaboration du format d'entrevue et des questions propres à la discipline prendra probablement de 12 à 18 mois.	Les organismes de réglementation peuvent avoir confiance en les connaissances d'un individu dans une discipline donnée du génie. Peut être utilisé dans des situations où les documents pédagogiques ne peuvent être obtenus.
<i>Utilisation des programmes d'examens du BCCAG</i>	Minimales. Les programmes d'examens sont déjà prêts. Il peut être nécessaire de former le personnel et les évaluateurs.	Minimale. Peut être mis en œuvre en moins de six mois.	Peut contribuer à la normalisation des résultats d'évaluation et améliorer la justification et la transparence du processus d'évaluation.
<i>Utilisation d'examens de contrôle techniques</i>	Minimales. Ces examens existent déjà et ils sont déjà utilisés par la plupart des	Minimale. Peut être mis en œuvre en moins de six mois.	Les organismes de réglementation peuvent avoir confiance en les connaissances d'un individu dans une discipline donnée du génie.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
	organismes de réglementation du génie.		
<i>Utilisation de cours ou de formations supplémentaires</i>	Minimales. Il faut dresser une liste approuvée de cours offerts qui correspondent aux lacunes dans la formation qu'ils sont censés combler.	Immédiate. Les cours sont offerts par des établissements d'enseignement et payés par le candidat.	Peut aider à combler des lacunes précises dans la formation fréquentes chez les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.
<i>Mise en place de programmes de transition structurés reconnus par l'organisme de réglementation</i>	Modérées. Il faut s'associer à un ou à plusieurs établissements d'enseignement et élaborer un programme d'études fondé sur les lacunes fréquentes chez les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG. La prestation pourrait être virtuelle ou en personne.	Modérée. En général, il est possible d'obtenir du financement gouvernemental pour mettre en place le programme de transition. L'exploitation et les améliorations continues doivent être financées par un modèle de récupération des coûts payés par le candidat.	Peut aider à combler des lacunes précises dans la formation fréquentes chez les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, ce qui simplifiera le processus d'évaluation et d'admission.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Options nécessitant la coopération entre les zones de compétence

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
<p><i>Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet</i></p> <p><i>*Il est présumé que certaines compétences de base s'appliquent à toutes les disciplines</i></p>	<p>Modérées. Il faut recourir à une expertise externe, recruter des experts en la matière et mener des sondages de validation à l'échelle nationale.</p>	<p>Modérée. La durée minimale d'élaboration est de 18 à 24 mois.</p> <p>Les consultations et l'approbation de tous les groupes concernés pourraient prolonger davantage ces délais.</p>	<p>Peut servir de norme nationale unique d'admission à la profession sur laquelle les outils d'évaluation seront fondés.</p>
<p><i>Mise en place d'une voie d'évaluation distincte pour les candidats en milieu de carrière</i></p>	<p>Modérées. Une grande partie de ces travaux est déjà effectuée par certains organismes de réglementation. L'établissement de liens explicites avec un profil de compétences à spectre complet nécessiterait la contribution et la validation d'experts en la matière.</p>	<p>Modérée. La durée minimale d'élaboration est de 12 à 18 mois.</p> <p>Les consultations et l'approbation de tous les groupes concernés pourraient prolonger davantage ces délais.</p>	<p>Permet de simplifier le parcours d'évaluation pour les candidats en milieu de carrière, conformément à la « réglementation adaptée » (« right-touch »).</p>
<p><i>Mise en œuvre d'un examen national d'admission à l'exercice</i></p>	<p>Importantes. Des plans d'examen et des banques de questions distincts</p>	<p>Importante. L'élaboration et la mise en place d'un ensemble de formulaires d'examen validés pour toutes les disciplines prendraient plusieurs</p>	<p>Peut servir à confirmer que tous les titulaires de permis possèdent des connaissances</p>

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Option	Ressources	Période d'exécution	Avantage
	devront être créés pour toutes les disciplines. Les contributions des experts en la matière seraient importantes, tout comme les coûts connexes en TI et en consultation.	années. Il faudra établir des partenariats pour la prestation et l'administration de l'examen ou constituer un organisme qui en serait chargé. Le travail stratégique est également important. Il faudra probablement quatre ou cinq ans au total avant la tenue du premier examen.	minimales dans une discipline du génie donnée.
<i>Partage et harmonisation de l'information entre les zones de compétence</i>	Variables. Plusieurs initiatives différentes sont possibles. Certaines nécessitent des investissements importants en TI et en élaboration de politiques, d'autres peuvent être mises en œuvre avec un investissement relativement faible.	Variable.	Une cohérence accrue entre les processus d'évaluation et les résultats, quel que soit le lieu où une personne présente sa demande.

Ouvrages cités

Association of Test Publishers, Annual Innovations in Testing Conference, février 2019.

B. Baomal et K. Johnson, *Improving Pre-Arrival Information Uptake for Internationally Educated Professionals* (2016).

B. Baomal et K. Johnson, *On the Current State of Pre-Arrival Supports among Canadian Regulators*. Préparé pour la Best Practices and Thematic Task Team (2014).

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU) (1999) 35 C.H.R.R. D/257 (CSC)

Conseil de l'Europe et UNESCO, *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne* (1997).

Conseil de l'Europe et UNESCO, *Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères*, (1991).

Forum des ministres du marché du travail, *A Guide for Regulatory Authorities: Best Practice Checklist of Website Content for Internationally Trained Individuals*.

Forum des ministres du marché du travail, *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (2009).

Forum des ministres du marché du travail, *Un plan d'action pour la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (2014).

G. Sadesky (Spire Psychometrics), *An Evaluation of Assessment Processes for Engineering Licensure in Alberta: Implications for a National Entry-to-Practice Examination*. Préparé à l'intention de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (2019).

Géoscientifiques Canada, *Profil des compétences initiales nécessaires pour exercer la profession de géoscientifique* (2014).

Gouvernement du Canada, *Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange canadien* (14 décembre 2017).

Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, *Figures at a glance*.

Ingénieurs Canada, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie, *Normes et procédures d'agrément* (2018).

Ingénieurs Canada, *Compétences fondamentales en génie* (2012).

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Ingénieurs Canada, *Guide sur l'évaluation de la formation universitaire des titulaires de diplômes non agréés par le Bureau d'agrément* (2018).

Ingénieurs Canada, *La facilitation de l'intégration des réfugiés au sens de la Convention* (révisé, 2016).

K. Johnson et G. Johnson, *Analyse contextuelle : Méthodes d'évaluation de la formation en génie des candidats titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG*. Préparé pour Canada (2021).

Ontario Teacher Candidates' Council v. The Queen, 2021 ONSC 7386 (CanLII)
Professional Standards Authority (UK), *Right Touch Regulation* (révisé, octobre 2015).

Professional Standards Authority (UK), *Right Touch Regulation* (Revised, October 2015).

World Education Services, *A Way Forward for Refugees: Findings from the WES Pilot Project* (2018).

World Education Services, *Recognizing Refugee Qualifications: Practical Tips for Credential Assessment* (2016).

Annexe : Principales conclusions des consultations supplémentaires



Autres méthodes d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

Résumé des ateliers – les 23 et 30 novembre 2022

Atelier en personne, 23 novembre 2022

Le 23 novembre 2022, un atelier a été tenu en présentiel avec des responsables de l'admission en génie¹ pour discuter des occasions et des enjeux décrits dans une récente étude de faisabilité menée sur l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG qui souhaitent obtenir un permis d'exercice de la profession d'ingénieur (ing. ou P.Eng). Avant l'atelier, les participants ont reçu un exemplaire du rapport préliminaire préparé par les consultants Keith Johnson et Giedre Johnson, l'ordre du jour de la réunion et une note d'information contenant une série de questions (la note d'information est jointe à l'appendice A). Les sujets de discussion et des réponses sélectionnées sont présentés ci-dessous :

1. *Au début de l'atelier, les participants ont été invités à commenter les principaux risques que les organismes de réglementation cherchent à atténuer dans l'évaluation de la formation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.*
 - Les organismes de réglementation doivent garantir l'équité de la procédure pour les candidats issus de programmes agréés par le BCAPG et ceux issus de programmes non agréés par le BCAPG.
 - Les organismes de réglementation sont généralement peu enclins à prendre des risques – ils ont souvent recours à une méthode détaillée à « cases à cocher » pour déterminer l'équivalence d'une formation non agréée par le BCAPG.
 - Les formations sont souvent examinées de manière isolée – il est plus juste de prendre en compte du profil complet du candidat ou de la candidate; cette méthode donne également une meilleure indication de la compétence professionnelle.
 - Il faut assurer la cohérence des résultats d'évaluation et des décisions relatives à l'octroi du permis d'exercice, à l'intérieur d'une zone de compétence et à l'échelle du pays (mobilité de la main-d'œuvre).

¹ Participants : Kate MacLachlan, Kalina Bacher-Rene, Jason Ong, Mark Fewer, Amit Banerjee, Stephanie Price, Ryan Melsom, Delee Silvius, Alison Peverley, Stamatia Baker, Natasha Skea, Anjanette Zielinski et Maria Arietta.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- Certains aspects de l'évaluation des titres de compétences portent sur l'établissement ou le programme, et pas nécessairement sur les connaissances du candidat ou de la candidate.
 - L'évaluation devrait être plus explicitement liée aux qualités requises des diplômés.
 - La façon dont les candidats acquièrent les compétences et les connaissances importe-t-elle ou suffit-il qu'ils les possèdent (p. ex., acquisition à la suite d'une formation universitaire structurée ou après l'obtention d'un diplôme, suivi d'un perfectionnement et d'expérience)?
 - Le permis d'exercice n'est pas octroyé pour une discipline précise – il faut s'assurer que le génie dans son ensemble est couvert, afin que les organismes de réglementation soient sûrs que les ingénieurs ont conscience de ce qu'ils ne savent pas.
2. *Les participants ont également été invités à commenter la nature et les incidences des différentes pratiques et politiques d'évaluation des organismes de réglementation.*
- Certains organismes de réglementation exigent un baccalauréat de quatre ans, d'autres n'ont pas d'exigences de formation et se fondent sur l'expérience et les entrevues avec les candidats.
 - L'établissement de lignes directrices communes (pancanadiennes) sur la renonciation aux examens pourrait être collectivement avantageux.
 - Il serait possible d'harmoniser les définitions et les seuils (p. ex., nombre d'années d'expérience pour être considéré comme un spécialiste chevronné).
 - Il est nécessaire que les pratiques, les délais et les coûts soient assez similaires d'un organisme de réglementation à l'autre pour éviter le « magasinage d'organisme de réglementation ».
 - Plusieurs organismes de réglementation font encore largement appel à des évaluateurs bénévoles – il y a un désir de faire exécuter ces tâches uniquement par le personnel (par souci de cohérence et de respect des délais), mais il est difficile d'y arriver en raison du coût et du volume.
 - L'idée de former un comité d'examen national chargé de l'examen des dossiers complexes pour assurer la cohérence et permettre la mise en commun de ressources et d'expertise a été bien reçue.
3. *Des commentaires concernant l'utilité et l'aspect pratique de la mise sur pied d'un examen d'accès à la profession parrainé par les organismes de réglementation ont également été sollicités.*

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

- Le but de l'examen doit être clair : s'agit-il de confirmer les connaissances fondamentales en génie ou d'évaluer d'autres qualités pertinentes pour les organismes de réglementation?
- Cet examen pourrait interférer avec le système d'agrément actuel; les établissements risquent d'orienter leurs programmes d'étude en fonction de l'examen.
- L'examen pourrait être considéré comme un moyen équitable de confirmer les connaissances des diplômés, qu'ils soient issus de programmes agréés par le BCAPG ou non – norme unique pour tous les candidats.
- Il ne vaut peut-être pas la peine d'en élaborer un nouveau si l'examen ressemblera à l'examen américain FE.
- Il faut d'abord préparer un profil de compétences à spectre complet qui servira de plan directeur pour l'examen.

L'atelier s'est conclu par une discussion sur les domaines relativement auxquels les zones de compétence pourraient collaborer pour améliorer et simplifier l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.

Élaboration d'un profil de compétences à spectre complet

Comme il est précisé dans le rapport, des compétences et des indicateurs connexes ont été élaborés pour définir l'expérience professionnelle acceptable en génie. Ceux-ci ont permis à plusieurs organismes de réglementation de créer des outils d'évaluation transparents, légitimes et flexibles pour évaluer l'expérience professionnelle, tant pour les candidats issus de programmes agréés par le BCAPG que pour ceux qui ne le sont pas. Les participants à la réunion estimaient qu'il serait avantageux d'élargir davantage l'ensemble de compétences, en vue d'élaborer un profil à spectre complet qui comprendrait les résultats d'apprentissage attendus dans le cadre d'une formation structurée. Pour tenir compte de l'étendue de la profession, le profil de compétences serait probablement constitué d'un ensemble de compétences fondamentales et peut-être d'une série de compétences propres à une discipline. Le modèle suggéré est celui utilisé en géosciences, qui tient compte des trois grands volets de la profession. Les participants ont fait remarquer que d'importants documents de référence pourraient être utilisés pour éclairer le contenu du profil (compétences actuelles en milieu de travail, critères d'agrément, qualités requises des diplômés, etc.).

Évaluation fondée sur le risque

Le deuxième domaine de collaboration interprovinciale proposé par les participants consiste en un système dans le cadre duquel les demandeurs seraient évalués à l'aide d'un profil de risque fondé sur des données probantes. Collectivement, les organismes de réglementation élaboreraient un ensemble de critères visant à définir

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

les candidats à faible risque à l'aide de données longitudinales provenant de dossiers de précédents. L'évaluation de ces personnes serait simplifiée et menée par le personnel de la zone de compétence concernée. Les dossiers complexes seraient signalés et examinés à l'échelle nationale. Un groupe d'experts, composé de représentants des organismes de réglementation participants, se réunirait périodiquement pour examiner ces dossiers et recommanderait des décisions en matière d'octroi du permis d'exercice ou des options de mesures correctives en se fondant sur une grille d'évaluation commune. Les résultats définitifs seraient déterminés et imposés par l'organisme de réglementation concerné. Cette méthode favoriserait l'uniformité des résultats d'évaluation pour les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG, sans pour autant contourner l'autorité de chacun des organismes de réglementation.

Atelier virtuel, 30 novembre 2022

Un exercice similaire a été réalisé le 30 novembre avec les membres du BCAPG². En raison de leur perspective particulière, les participants ont reçu à l'avance une série différente de questions à considérer (voir l'appendice A). Les réponses à chacune d'entre elles sont résumées ci-dessous.

1. *En ouverture, les participants ont été invités à commenter les interrelations actuelles ou souhaitables entre l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG et les critères d'agrément des programmes de génie.*
 - Les plans de cours élaborés par le BCCAG que le BCAPG utilise pour évaluer les candidats sont élaborés en fonction du programme d'études des programmes agréés par le BCAPG.
 - Il faut assurer une équité relative entre les candidats issus de programmes agréés par le BCAPG et ceux issus de programmes non agréés – les processus doivent être fondés sur des normes et des méthodes similaires.
 - Il y a de légères incohérences dans les critères utilisés pour évaluer les cohortes – utilisation des programmes d'examens du BCAPG pour les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG et évaluation des qualités requises des diplômés pour les candidats issus de programmes agréés par le BCAPG.
 - Des organismes de réglementation ont mis au point des « feuilles de route » pour l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG afin de compléter les programmes d'examens élaborés par le BCCAG utilisés par le BCAPG.
 - Moins de la moitié des qualités requises des diplômés se rapportent aux compétences techniques – il est nécessaire de s'assurer que les candidats

² Participants : Al Stewart, Mya Warken, Pierre Bourque, Mrinal Mandal, Elise Guest, Tara Zrymiak, Paula Klink, James Lee, Nicholas Krouglicof, Julius Pataky, Pemberton Cyrus, Maria Arrieta, Ryan Melsom, Jeff Peiper, Anne-Marie Laroche, Waguih H. El Maraghy et Roselyne Lampron.

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG possèdent également des qualités non techniques avant de se voir accorder le titre d'ingénieur.

- Il peut y avoir une différence perçue entre l'évaluation d'un programme (par le truchement de l'agrément) et l'évaluation d'un individu.

2. *La deuxième discussion concernait les méthodes suggérées pour évaluer les candidats dans les disciplines nouvelles ou émergentes.*

- Les participants ont indiqué qu'il y avait une différence entre une discipline véritablement nouvelle et une discipline qui est plutôt une fusion de deux disciplines.
- Certaines disciplines se situent à la jonction de deux professions réglementées (p. ex., l'architecture et le génie).
- Pour évaluer de nouvelles disciplines, il est fréquent que les organismes de réglementation convoquent un groupe de bénévoles issus de disciplines connexes – chaque membre du groupe offrira ses commentaires sur son domaine d'expertise particulier.
- Pour certaines disciplines, les organismes de réglementation élaboreront une feuille de route ou un plan de cours pour assurer la transparence et la cohérence des résultats.
- Quelle que soit la discipline, l'évaluation doit viser à attester qu'une personne possède les compétences fondamentales liées à l'exercice sûr, éthique et compétent du génie.
- Toutes les décisions devraient être examinées par un comité composé d'un grand nombre de membres afin d'atténuer la subjectivité.

3. *À l'instar du groupe précédent, les membres du BCAPG ont suggéré des projets et des domaines de collaboration qui pourraient contribuer à améliorer l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG en vue de l'octroi du permis d'exercice.*

- Les participants ont fait remarquer qu'il vaudrait peut-être la peine d'améliorer la Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers (BDEDE) pour permettre aux organismes de réglementation de téléverser les décisions relatives à l'octroi de permis d'exercice liées à des établissements et à des programmes particuliers. Ce système permettrait aux zones de compétence de mettre en commun des renseignements à l'échelle nationale dans le but de mieux harmoniser les résultats d'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG.
- Les participants se sont également montrés favorables à la création d'un profil de compétences national à spectre complet, mais ont fait état de difficultés à représenter les disciplines existantes et nouvelles au sein de la

- Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG profession. Le profil doit être assez vaste pour s'appliquer à tous les domaines du génie, mais assez précis pour être utile à l'évaluation.
- Enfin, les membres du BCAPG ont souligné l'importance de continuer à harmoniser les critères ainsi que les politiques d'évaluation et d'admission à l'échelle du pays. Les participants ont mentionné qu'il pourrait arriver qu'une personne présente une demande dans une zone de compétence donnée simplement parce qu'elle est perçue comme étant plus facile, moins chère et plus rapide, puis, après avoir obtenu son permis, déménage immédiatement dans une autre zone de compétence. Dans une époque de mobilité de la main-d'œuvre, les exigences d'accès à la pratique doivent être le plus semblables possible.

Appendice A : Note d'information pour l'atelier

En 2021, Ingénieurs Canada a commandé une recherche portant sur diverses méthodes pour évaluer la formation des diplômés de programmes non agréés par le BCAPG. Sous la direction du groupe de travail du BCAPG, des travaux importants ont été réalisés au cours de la dernière année, notamment une analyse contextuelle du génie et d'autres professions réglementées au Canada et à l'étranger, un atelier national réunissant les principales parties prenantes et l'élaboration d'un document d'orientation générale.

Une version préliminaire du rapport, préparée par Keith Johnson et Giedre Johnson en août 2022, a été transmise aux organismes de réglementation du génie afin de recueillir leurs questions et leurs commentaires. Les commentaires reçus éclaireront la révision du document préliminaire, avant l'achèvement de la version définitive.

En raison de la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale et des plans visant à augmenter le nombre d'immigrants qualifiés admis au pays, l'évaluation des candidats formés à l'étranger est sans doute plus importante que jamais. À ce titre, Ingénieurs Canada cherche à faire appel à d'autres informateurs avant que ce projet ne se termine, au début de 2023.

À cette fin, deux ateliers ont été prévus : une séance en personne avec les responsables de l'admission en génie, le 23 novembre, et une séance virtuelle avec les membres du BCAPG, le 30 novembre. Ces ateliers permettront aux participants d'explorer les concepts décrits dans le rapport préliminaire et de discuter des domaines potentiels de collaboration interprovinciale.

L'ordre du jour de la réunion, un exemplaire de l'analyse contextuelle et la version préliminaire de rapport sont joints à la présente note.

Nous vous demandons d'examiner ces documents avant l'atelier et de réfléchir aux questions suivantes :

Responsables de l'admission

1. En général, pensez-vous que le processus d'évaluation de la formation universitaire et de mesures correctrices est trop, suffisamment ou pas assez rigoureux?
2. Quels sont les principaux risques du point de vue de la protection du public qui sont atténués par l'évaluation de la formation?
3. Quels sont les risques relatifs aux différences d'une zone de compétence à l'autre dans l'évaluation des titres universitaires?
4. Comment simplifier le processus d'évaluation, tant du point de vue des candidats que de celui des évaluateurs?

Méthodes d'évaluation de la formation universitaire des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG

5. S'il y a lieu et si vous souhaitez nous les faire connaître, quels nouveaux processus ou pratiques utilisez-vous dans votre zone de compétence?
6. Y a-t-il des possibilités de coordination et de collaboration entre les organismes de réglementation du génie que vous aimeriez voir se concrétiser?

Membres du BCAPG

1. De quelle façon le modèle d'agrément éclaire-t-il ou devrait-il éclairer l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG?
2. Comment recommanderiez-vous aux organismes de réglementation d'évaluer les candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG dans les disciplines émergentes?
3. Existe-t-il des possibilités de coordination entre les organismes de réglementation du génie et d'autres parties prenantes dans l'évaluation des candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG?

Les thèmes, les conclusions et les idées qui émergeront de ces consultations seront résumés et annexés au rapport définitif. Nous vous remercions à l'avance pour votre contribution et votre participation.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Version révisée du Guide public sur la bonne moralité		4.2c
Objet :	Approuver la version révisée du Guide public sur la bonne moralité	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Objectif fondamental 3 : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des ingénieurs au Canada	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la portée et de la valeur de la réglementation du génie (risque du conseil) Diminution de la collaboration nationale (risque du conseil) Représentation insuffisante des groupes marginalisés en génie (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	QUE le conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve la version révisée du Guide public sur la bonne moralité.	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles, et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Margaret Anne Hodges, présidente du BCCAG	

Définition du problème/de l'enjeu

- La « bonne moralité », qui renvoie à des notions de force morale et éthique et comprend des caractéristiques comme l'intégrité, la franchise, l'honnêteté et la loyauté, est exigée par tous les organismes de réglementation du génie au Canada pour l'obtention du permis d'exercice.
- Les organismes de réglementation doivent s'assurer que leurs inscrits font preuve d'une bonne moralité et gardent l'intérêt du public au centre de leur pratique professionnelle, afin de préserver la réputation de la profession et de maintenir la confiance du public et, par conséquent, le droit à l'autoréglementation.
- En 2021, les organismes de réglementation ont demandé que le Guide sur la bonne moralité (le guide) soit révisé pour tenir compte de la dépendance accrue envers le travail d'ingénierie, les études, les demandes et les examens virtuels et à distance, qui a été accélérée par la pandémie.
- Le Groupe national des responsables de l'admission (GNRA) a identifié plusieurs nouveaux risques liés à l'environnement virtuel actuel, tels que l'auto-validation dans le système d'Évaluation sur la base des compétences nouvellement mis en œuvre, la falsification de documents officiels soumis virtuellement, et la tricherie/recherche d'aide lors d'examens administrés virtuellement ou d'autres exigences et processus liés à l'admission.
- Le Groupe des chefs de direction a demandé que cette révision soit priorisée étant donné qu'elle peut contribuer à résoudre des problèmes liés aux transferts interprovinciaux, à aider les organismes de réglementation qui n'ont peut-être pas de base législative pour évaluer la bonne moralité, et à garantir la confiance du public envers la profession.
- Le guide contribue à la Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation.

Action/recommandation proposée

- Que le Conseil, sur la recommandation du BCCAG, approuve la version révisée du *Guide sur la bonne moralité* qui sera disponible dans le site Web public.
- Le BCCAG fournit des outils et des services qui répondent aux besoins des organismes de réglementation, des ingénieurs et des candidats au permis d'exercice en permettant l'évaluation des compétences en génie, en favorisant l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et en facilitant la mobilité.
- Le guide peut aider les organismes de réglementation à évaluer la bonne moralité et peut être cité en référence dans les cas de conformité. Il constitue également un outil permettant de rappeler leurs obligations aux candidats et aux inscrits, y compris dans les environnements virtuels et non professionnels, et d'aider les candidats à comprendre cette exigence pour l'obtention du permis d'exercice.

Risques

- Aucun risque n'a été déterminé.

Répercussions financières

- S/O

Avantages

- Les guides du BCCAG représentent des points de vue nationaux consensuels et collaboratifs sur des sujets clés. Ce guide peut servir de ressource aux organismes de réglementation lors de l'élaboration ou de la révision de leurs propres guides d'admission et de pratique, ce qui peut améliorer la cohérence et l'efficacité de la réglementation dans tout le pays.
- Le guide contribue à maintenir la confiance du public envers la profession d'ingénieur en fournissant des informations sur la bonne moralité, en expliquant son importance dans la profession d'ingénieur et en soulignant en quoi elle sert l'intérêt public. En outre, le guide fournit des informations sur les méthodes utilisées par les organismes de réglementation pour évaluer la bonne moralité des candidats et des inscrits.
- Le guide peut faciliter la mobilité interprovinciale et aider les organismes de réglementation qui n'ont peut-être pas de base législative pour évaluer la bonne moralité.
- Les révisions s'attaquent aux risques émergents pour la bonne moralité, accélérés par l'environnement virtuel actuel, en veillant à ce que les candidats comprennent que les manquements à la bonne moralité peuvent être observés dans les actions et les comportements virtuels.
 - Du texte a été ajouté pour souligner que l'évaluation de la moralité d'un inscrit peut être effectuée dans divers environnements, y compris les environnements virtuels et non professionnels.
 - Un exemple a été ajouté à la section 5. *Les demandeurs de permis* pour refléter les problèmes rencontrés par les organismes de réglementation dans le nouveau paysage virtuel (c.-à-d. 5.1.4 *Fraude de validation dans le système d'évaluation sur la base des compétences* (EBC)).
- Le texte du guide a été révisé pour refléter les enjeux contemporains du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, afin de s'assurer que les candidats et les inscrits comprennent que des comportements et des attitudes qui étaient autrefois tolérés, voire encouragés, ne sont plus considérés comme acceptables.
 - Les caractéristiques de la bonne moralité intègrent désormais des questions telles que la fausse représentation, les comportements discriminatoires, la responsabilité en ce qui concerne la gouvernabilité des inscrits, les choix et les normes éthiques, et l'équité.

- Un exemple a été ajouté à la section 5.2 *Les membres inscrits* pour refléter les problèmes de gouvernabilité des inscrits rencontrés par les organismes de réglementation (c.-à-d. 5.2.4 *Le manque de responsabilité*).
- Une liste des motifs de discrimination interdits, tels que définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, a été ajoutée (annexe B), étant donné que les violations des droits de la personne constituent normalement un motif d'enquête sur la moralité d'une personne.

Consultations

- En 2021, le Comité sur la question de l'admission du BCCAG a été chargé de réviser le Guide sur la bonne moralité. Le comité est composé de membres du BCCAG et du personnel des organismes de réglementation.
- Un sondage préalable à l'atelier a été mené auprès de membres du BCCAG afin d'identifier les lacunes et de déterminer les aspects nécessitant une révision approfondie en raison du nouveau paysage virtuel. Les résultats du sondage ont contribué à l'organisation de l'atelier, qui s'est tenu en janvier 2022. L'APEGS, l'APEGA et EGBC ont donné des présentations sur des cas de problèmes de validation, des cas d'inconduite universitaire en relation avec les examens techniques en ligne surveillés virtuellement, ainsi que d'autres études de cas.
- Les révisions nécessaires ont été déterminées sur la base des discussions, des commentaires des organismes de réglementation et des présentations données lors d'un atelier national. Les premières révisions ont consisté à établir un lien avec le code de déontologie, à mettre à jour les traits de caractère communs de la bonne moralité, à revoir le document du point de vue de l'EDI et à ajouter un exemple reflétant le nouvel environnement virtuel.
- La version révisée du Guide sur la bonne moralité a été soumise à la consultation des organismes de réglementation en juillet 2022. Nous avons reçu des commentaires de deux organismes de réglementation et du Groupe national des responsables de la discipline et de l'application de la loi. Les commentaires reçus ont été utilisés pour finaliser la révision.
- Sur la base des commentaires recueillis lors de la consultation, le texte d'introduction sur le code de déontologie a été supprimé afin de répondre aux préoccupations des organismes de réglementation et de s'assurer que le guide demeure pertinent. Le concept de « gouvernabilité des personnes » a également été incorporé dans la caractéristique « Responsabilité ». Un exemple a été ajouté pour illustrer le « manque de responsabilité » des inscrits et son lien avec la gouvernabilité.

Prochaines étapes (si la motion est approuvée)

- La version révisée du Guide sur la bonne moralité sera publiée dans le site Web public d'Ingénieurs Canada.

Annexes

- **Annexe 1** : Guide sur la bonne moralité

Révision du Guide sur la bonne moralité

présenté par

le Bureau canadien des conditions d'admission en génie

26 mai 2023

1 Introduction

« C'est dans **la moralité** des citoyens que réside le bien-être de la république. »
— Marcus Tullius Cicero (106-43 av. J.-C.)

Ce guide a été élaboré afin d'aider à définir ce qu'est la « bonne moralité » et d'expliquer la raison de son importance au sein de la profession d'ingénieur au Canada dans l'intérêt du public.

La bonne moralité des ingénieurs est exigée de la part des organismes de réglementation du génie au Canada [1]. La moralité se définit comme « **1.** Caractère moral, valeur au point de vue moral, éthique. **2.** Attitude, conduite ou valeur morale. **3.** Réputation. » [2]. Elle renvoie à des notions de force morale et éthique et comprend des caractéristiques comme l'intégrité, la franchise, l'honnêteté et la loyauté.

Il y a de la subjectivité dans l'évaluation de la moralité et le consensus autour de ce qui constitue une bonne ou une mauvaise moralité. Certains comportements et certaines attitudes autrefois tolérés ou même encouragés ne sont plus considérés comme acceptables. Notre évaluation de la moralité est influencée par des mœurs sociales qui varient selon la culture et l'endroit et évoluent avec le temps.

Le présent guide expliquera en quoi la bonne moralité est importante au sein de la profession d'ingénieur dans l'intérêt du public, quels types de comportement sont considérés comme bons ou mauvais et comment les organismes de réglementation évaluent la moralité des demandeurs de permis et des membres inscrits.

2 Importance

La réglementation de l'exercice du génie au Canada a pour but de protéger la vie, la propriété, les intérêts économiques, le bien-être public et l'environnement [3]. Au Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux reconnaissent depuis longtemps le génie comme une profession et ont conféré aux ingénieurs le droit exclusif de l'exercice du génie, droit qui s'accompagne des responsabilités de l'autoréglementation.

Le public est convaincu que les ingénieurs ont la compétence technique et éthique pour servir la société et la volonté de faire passer l'intérêt du public en premier. Ne possédant pas les connaissances spécialisées du génie, le public se fait généralement une opinion des ingénieurs d'après son interprétation de la moralité et de la qualité des pratiques d'ingénierie. D'où la nécessité pour les ingénieurs de faire preuve de bonne moralité ainsi que de se conformer au Code de déontologie de leur zone de compétence, afin de maintenir la confiance du public et, parallèlement, leur droit à l'autoréglementation. Parmi les preuves de bonne moralité, on compte le comportement dans le cadre de la pratique personnelle et aussi la conduite.

La profession sait que le public accorde sa confiance avec prudence et que celle-ci doit donc être

protégée, car elle est fragile et peut se perdre rapidement. Les organismes de réglementation doivent donc veiller, dans l'intérêt public, à s'assurer :

- i. Que tous les demandeurs de permis sont de bonne moralité avant leur admission;
- ii. Que tous les membres inscrits continuent de faire preuve de bonne moralité et maintiennent la réputation de la profession.

Cette exigence n'est pas unique. En fait, la plupart des professions autoréglementées au Canada (par exemple, les professions de soins de santé, juridiques, comptables, etc.) ont des obligations semblables et pour des motifs semblables. Autoréglementation et confiance vont de pair et la façon la plus simple de gagner et de maintenir cette confiance passe par la bonne moralité des membres inscrits.

3 Définir la moralité

3.1 Définition

On considère généralement que la bonne moralité comprend trois éléments :

- i. La capacité de faire la différence entre le bien et le mal;
- ii. Le courage de faire ce qui est bien, quelles qu'en soient les conséquences individuelles;
- iii. La capacité d'évaluer ces qualités dans le contexte de l'exercice de la profession dans l'intérêt supérieur du public.

3.2 Caractéristiques

Il peut s'avérer difficile d'évaluer la moralité de quelqu'un, à moins de pouvoir l'observer dans la prise du genre de décisions décrites ci-dessus. Malgré les limites, ces observations peuvent être faites dans divers environnements, y compris les environnements virtuels et non professionnels. Dès lors, il peut être utile de définir les caractéristiques de bonne moralité les plus faciles à observer et évaluer.

Des caractéristiques courantes de la bonne moralité sont les suivantes [4]:

- **La loyauté** : la personne loyale est honnête, transparente et digne de confiance – elle conforme ses actes à ses paroles. Elle a le courage de faire la bonne chose et ne trompe pas, ne fait pas de fausses déclarations, ne triche pas et ne vole pas.
- **Le respect** : faire preuve de respect signifie tenir compte d'autrui et ne pas encourager ni permettre un comportement discriminatoire. Cela signifie aussi faire preuve de courtoisie et traiter les autres avec dignité (par exemple, en ce qui concerne l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'identité autochtone, l'âge, l'identité raciale, l'origine ethnique, le handicap visible ou invisible, la forme et la taille du corps, la situation de famille, le niveau d'éducation, etc.) La personne respectueuse prend des décisions qui montrent qu'elle accorde de l'importance à sa santé et à celle des autres et qu'elle fait attention aux personnes et aux biens.

- **La responsabilité** : être responsable signifie comprendre les conséquences de nos actes. On est responsable de nos choix et de nos décisions de même que de leur impact et on ne rejette pas le blâme sur les autres (y compris le fait d'accepter les processus des systèmes juridiques ou administratifs et de se conformer aux résultats). Les gens responsables s'efforcent de faire de leur mieux, font preuve d'humilité et sont capables d'accepter les critiques, et ils persèverent même quand les choses ne se passent pas comme prévu.
- **L'équité** : être équitable, c'est traiter les autres de manière juste et équitable, sans favoritisme ni discrimination, c'est faire preuve d'ouverture d'esprit et d'empathie et être à l'écoute des autres. C'est aussi ne pas profiter des autres ni les blâmer.
- **L'intégrité** : être intègre signifie avoir la capacité de distinguer le bien du mal, faire des choix éthiques et avoir le courage de faire ce qui est juste pour assurer le bien-être et la sécurité d'autrui. Les personnes intègres ont des normes éthiques élevées, respectent l'état de droit, notamment les règlements sur les droits de la personne, et agissent dans l'intérêt du bien commun. Elles se conduisent avec honnêteté et franchise.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive, ces qualités sont des indicateurs qui nous amènent à croire qu'une personne possède une bonne moralité. Il existe de nombreuses autres caractéristiques de la bonne moralité, comme l'inclusivité, la transparence, la conscience de la positionnalité, l'honnêteté, l'empathie et la compassion pour la vie et le bien-être humains et l'ouverture, pour n'en nommer que quelques autres.

Les personnes qui prônent la sécurité et la santé des communautés où elles vivent, travaillent et s'impliquent, notamment sur le plan physique, social et psychologique, sont réputées avoir une bonne moralité, car elles démontrent et incarnent bon nombre des caractéristiques susmentionnées. En revanche, commettre des crimes de turpitude morale (voir l'annexe A) peut révéler qu'une personne ne possède pas ces caractéristiques, ce qui pourrait donner lieu à une enquête sur sa moralité.

4 Évaluer la moralité

4.1 Les demandeurs de permis

Pour évaluer la moralité des demandeurs de permis, les organismes de réglementation ont recours à des outils comme les suivants :

- des références sur la moralité;
- des questions portant sur la moralité dans le formulaire de demande;
- l'imposition de l'examen sur l'exercice de la profession, qui renferme des points sur l'éthique et le code de déontologie;
- une vérification des antécédents criminels.

Comme il est indiqué dans l'introduction, l'évaluation de la moralité peut être subjective, de sorte qu'il est important d'étudier l'information en provenance de plusieurs sources pour faire une évaluation. La

découverte d'un point négatif dans un domaine ne signifie pas que le permis sera refusé à un demandeur, mais simplement que d'autres vérifications ou une évaluation plus approfondie s'imposent.

Les outils d'évaluation énumérés ci-dessus permettent d'obtenir les types de renseignements suivants.

4.1.1 Les références

Selon la zone de compétence, il peut être exigé du demandeur qu'il fournisse des références de moralité de la part d'ingénieurs ou d'autres personnes qui ont eu l'occasion d'observer de près son comportement et qui peuvent attester directement sa moralité. On demande à ces personnes de commenter des aspects précis comme l'intégrité, l'honnêteté et la loyauté. L'évaluation de la moralité étant subjective, il faut obtenir plusieurs références. Parmi les exemples de comportements inadéquats qui peuvent être évoqués à ce stade, citons le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou les brimades à l'égard de pairs, de subordonnés, de clients ou de superviseurs.

4.1.2 Le formulaire de demande

Les questions figurant sur le formulaire de demande couvrent tout un éventail de domaines, dont la discipline, les enquêtes, le blâme ou l'exclusion par un organisme de réglementation (pour cause de négligence, de pratique non professionnelle ou de manque de compétence), les infractions criminelles, etc.

4.1.3 L'examen sur l'exercice de la profession

Les organismes de réglementation imposent le passage de l'examen sur l'exercice de la profession afin de déterminer si un demandeur comprend bien les questions juridiques et déontologiques. Bien que ceux qui réussissent l'examen ne soient pas nécessairement de meilleure moralité que ceux qui y échouent, il demeure qu'en général, les demandeurs qui ne parviennent jamais à réussir cet examen ne sont pas aussi bien équipés pour réagir aux problèmes de déontologie qui se posent dans l'exercice de la profession.

4.1.4 La vérification des antécédents criminels

Étant donné que l'exigence de bonne moralité des ingénieurs a pour but de maintenir la confiance du public envers eux, les crimes de *turpitude morale*, qui se définissent comme une « conduite jugée contraire aux normes collectives en matière de justice, d'honnêteté et de bonnes mœurs » représentent des champs de préoccupation importants pour les organismes de réglementation canadiens. Les annexes A et B présentent une liste des crimes de turpitude morale et de violation des droits de la personne.

4.2 Les membres inscrits

Une fois que les demandeurs ont acquis leur titre professionnel auprès de l'organisme de réglementation pertinent, on s'attend à ce qu'ils continuent de faire preuve de bonne moralité et de respecter des normes rigoureuses en matière de comportement professionnel. C'est par l'entremise du processus disciplinaire que les membres inscrits doivent rendre compte de leur comportement. Dans la plupart des organismes de réglementation, les membres inscrits ne sont pas automatiquement soumis à une enquête en matière d'infractions criminelles. Cependant, n'importe qui peut déposer une plainte contre un membre inscrit, y compris le public, et une condamnation pour infraction criminelle justifierait

une plainte et, par la suite, une enquête.

Comme les organismes de réglementation veillent en premier lieu à la sécurité et à l'intérêt du public et en second lieu à la réputation de la profession, les crimes remettant en cause la capacité du membre inscrit à maintenir ces valeurs sont considérés comme les plus importants. Les crimes de turpitude morale peuvent donc justifier une déclaration de « conduite indigne d'un membre » ou son équivalent.

Dans les processus disciplinaires et les enquêtes, on suit une procédure semblable à celle des références exigées pour l'inscription : on demande à au moins deux personnes de faire part de leurs observations personnelles du comportement, en fonction de la plainte.

5 Exemples

Les exemples suivants illustrent la manière dont les organismes de réglementation du génie du Canada procèdent pour évaluer la moralité.

5.1 Les demandeurs de permis

5.1.1 La vérification des antécédents criminels

Un demandeur était inscrit à un programme d'ingénieur stagiaire. On a découvert par la suite qu'il n'avait pas soumis correctement les renseignements obligatoires sur son dossier criminel, bien que le formulaire de demande l'exige. Le comité d'inscription de son organisme de réglementation a enquêté sur la question, a mené une entrevue avec le demandeur et a fini par refuser la demande d'inscription pour défaut de moralité aux motifs suivants :

- le demandeur n'a pas assumé sa responsabilité à l'égard des crimes commis;
- le demandeur a fait une fausse déclaration sur son formulaire d'inscription;
- le demandeur n'a pas fait preuve de franchise au cours de l'entretien.

5.1.2 Les antécédents de mauvaise moralité

Un ex-membre inscrit, qui avait été radié du tableau des membres pour non-paiement de cotisations, a demandé à être réadmis. Entre le moment de sa radiation et sa demande de réadmission, il a fait l'objet de mesures disciplinaires. En examinant sa demande de réadmission, le comité d'inscription a constaté qu'il avait fait l'objet d'un certain nombre de sanctions disciplinaires et a donc jugé qu'un entretien s'imposait. On lui a demandé d'expliquer le contexte des questions disciplinaires, de donner la preuve de sa réhabilitation et d'indiquer quelles méthodes il allait suivre pour éviter de futures plaintes du public. Sa demande de réadmission lui a par la suite été refusée pour défaut de moralité aux motifs suivants :

- le demandeur n'a pas assumé la responsabilité des actes ayant entraîné de nombreuses mesures disciplinaires;
- le demandeur n'avait aucun plan pour éviter la répétition de ces actes;
- le demandeur était insouciant à l'égard de son devoir de maintenir et de renforcer l'honneur, l'intégrité et la dignité de la profession d'ingénieur.

5.1.3 La falsification de documents

Un demandeur suivait un programme d'ingénieur stagiaire lorsqu'on a découvert que les notes inscrites sur son relevé de notes de premier cycle avaient été falsifiées pour lui permettre de se faire accepter dans un programme de cycle supérieur en génie au Canada. Le comité d'inscription a exigé de l'ingénieur stagiaire qu'il fasse une déclaration sous serment indiquant qu'il n'avait jamais falsifié ni modifié de diplômes ou de relevés de notes, ni utilisé un document falsifié ou modifié, ni fait toute autre assertion trompeuse dans le but d'être admis dans un programme universitaire ou de faciliter son inscription à un organisme de réglementation du génie. L'ingénieur stagiaire n'a pu faire cette déclaration sous serment et confirmé avoir falsifié ses notes pour se faire accepter dans un programme de cycle supérieur. Le comité d'inscription a informé l'ingénieur stagiaire que, si l'organisme de réglementation recevait une demande d'inscription à titre d'ingénieur de sa part :

- cette situation serait étudiée sous l'angle de l'exigence de bonne moralité;
- l'organisme de réglementation demanderait quelles mesures ont été prises pour atténuer la situation;
- le conseil pourrait tenir une audience portant sur l'admissibilité du candidat, compte tenu de l'exigence de bonne moralité de l'organisme de réglementation.

5.1.4 Fraude de validation dans le système d'évaluation sur la base des compétences (EBC)

Un demandeur suivait un programme d'ingénieur stagiaire. Le système EBC a détecté une activité frauduleuse et a signalé à l'organisme de réglementation que le demandeur avait peut-être fourni des renseignements falsifiés au validateur. Le comité d'inscription a contacté le demandeur pour discuter de cette fraude potentielle de validation. Ce dernier n'a pas coopéré et n'a pas fourni d'explication raisonnable ni de preuve vérifiable d'un validateur réel. Sa demande de permis lui a par la suite été refusée pour défaut de moralité aux motifs suivants :

- le demandeur a fourni des informations falsifiées dans le système EBC;
- le demandeur n'a pas assumé la responsabilité de ses actes.

5.2 Les membres inscrits

Les exemples suivants illustrent de quelle manière la moralité a été utilisée dans les enquêtes et les mesures disciplinaires à l'endroit de membres inscrits des organismes de réglementation du génie au Canada.

5.2.1 Le manque de loyauté

Un membre inscrit a été trouvé coupable d'avoir signé des feuilles de papier vierges et d'avoir apposé son sceau dessus. Il a été suspendu pour trois mois et a dû passer et réussir l'examen sur l'exercice de la profession.

5.2.2 Le manque de loyauté et d'équité

On a découvert qu'un membre inscrit, ingénieur de chantier pour le compte du ministère des Forêts et alors responsable de l'octroi de contrats d'ingénierie, avait créé une entreprise au nom de son épouse, soumissionné pour des contrats du ministère et effectué du travail à cet égard pendant ses heures de travail au ministère. Il a été suspendu pendant quatorze mois.

5.2.3 Le manque de respect ou de compassion

i. Un membre inscrit qui était préoccupé par l'état de la structure d'un pont a expédié des courriels dans lesquels il taxait d'incompétence l'ingénieur responsable. Cette déclaration était non fondée et manquait de preuves. Pour ces raisons, le membre inscrit a été suspendu jusqu'à ce qu'il soit prêt à s'excuser de sa conduite.

ii. On a découvert qu'un membre inscrit avait fait de la discrimination envers une ingénieure diplômée, ayant utilisé des termes désobligeants lorsqu'il s'adressait à elle et ayant dit des choses comme : « Tu peux danser pour moi sur la table, mais tu ne travailleras jamais pour moi ». Il a été trouvé coupable d'écarts de conduite professionnelle et ses actes ont été jugés « disgracieux, déshonorants et manquant de professionnalisme ». Son permis a été suspendu pendant douze mois, avec la condition de suivre un cours sur la sensibilité aux genres et de payer les frais de l'audience du comité de discipline pour le rétablissement de son permis.

iii. Un membre inscrit a été trouvé coupable d'écarts de conduite professionnelle pour s'être adressé en criant à une de ses collègues à plusieurs reprises en dépit du fait qu'il avait reçu d'elle une communication écrite indiquant que ce genre de comportement la bouleversait et aggravait ses problèmes de santé. Celle-ci a fini par quitter son emploi en raison de ce comportement abusif. Un comité de discipline a conclu que ce comportement était « suffisamment extrême pour avoir des répercussions néfastes sur le membre et la profession » et constituait donc un écart de conduite professionnelle. À la suite de cette accusation et de quatre autres accusations déposées simultanément, reliées à de la facturation exagérée et incohérente ainsi qu'à la jouissance inadéquate et injustifiée de privilèges, il a été établi que le membre inscrit avait agi de manière déshonorante et disgracieuse et avait fait preuve de manque d'intégrité. Ainsi, dans un but de protection du public, de préservation d'intégrité de la profession, de dissuasion d'adopter ce genre de pratiques d'affaires peu recommandables et de renonciation à cette conduite, le membre inscrit a été condamné à une amende de 5 000 \$ et son permis a été suspendu pendant huit mois.

5.2.4 Le manque de responsabilité

Un membre inscrit a reçu un avis d'audience en raison de six allégations de conduite non professionnelle. Le membre inscrit a refusé d'assister à l'audience disciplinaire et a suggéré que le Comité d'audience n'avait pas la compétence nécessaire pour procéder à l'audience. Le Comité d'audience a conclu qu'il avait bien la compétence nécessaire et l'audience a eu lieu en l'absence du membre inscrit. Ce dernier a accusé des employés et des représentants d'un organisme de réglementation d'incompétence, de stupidité, d'inconduite, de collusion, de complot visant à dissimuler des activités illégales et a laissé entendre qu'il avait réagi à une ingérence politique. Il a été conclu que ces accusations étaient sans fondement et qu'elles témoignaient du manque de respect flagrant du membre inscrit envers son organisme de réglementation, et que sa conduite portait atteinte à l'honneur, à la dignité et à la réputation de l'organisme de réglementation, étant donné que le membre rejetait et insultait l'autorité de l'organisme et tentait d'empêcher ce dernier d'accomplir son devoir public d'enquêter sur les plaintes contre le membre inscrit. Après avoir reçu les observations du Comité d'enquête et du membre inscrit, le Comité d'audience a conclu que « le membre inscrit était ingouvernable et qu'il ne pouvait plus conserver son statut de membre de la profession ». Le permis d'exercice du membre a été révoqué, de sorte que le membre n'avait plus le droit de s'inscrire auprès de son organisme de réglementation et on lui a imposé une amende de 10 000 \$, ainsi que les dépens.

5.2.4 Les condamnations

Ayant appris qu'un de ses membres inscrits avait été accusé et reconnu coupable de possession de pornographie juvénile, un organisme de réglementation a ouvert une enquête. Le membre inscrit a

signé une « entente de démission » avec le comité responsable de l'enquête, il a démissionné et a accepté de ne pas demander sa réadmission avant au moins sept ans. Le comité a établi que, si le membre inscrit souhaitait demander à être réadmis, il devrait, avant de pouvoir l'être, convaincre le conseil de sa bonne moralité et de sa bonne réputation et du fait que sa condamnation ne le rendait pas inapte.

Annexe A

Voici une liste des crimes de turpitude morale, selon la définition donnée dans le *Foreign Affairs Manual* du département d'État des États-Unis¹. Ces crimes démontrent une conduite jugée contraire aux normes collectives en matière de justice, d'honnêteté et de bonnes mœurs. La déclaration de culpabilité pour n'importe lequel de ces crimes devrait normalement donner lieu à une enquête sur la moralité de la personne.

Crimes contre la propriété

Fraude :

- Fausse assertion
- Connaissance de ladite fausse assertion par celui qui la fait
- Confiance en la fausse assertion de la part de la personne escroquée
- Intention d'escroquer
- Fait de commettre une fraude comme telle

Intentions malveillantes :

- Incendie volontaire
- Chantage
- Cambriolage
- Détournement de fonds
- Extorsion
- Manœuvres frauduleuses
- Contrefaçon
- Fraude
- Vol au premier degré ou larcin
- Destruction malveillante de biens
- Recel de marchandises volées (en connaissance coupable)
- Vol qualifié
- Vol (avec l'intention de s'emparer du bien de façon permanente)
- Transport de biens volés (en connaissance coupable)

Crimes commis contre les pouvoirs gouvernementaux

- Corruption
- Contrefaçon
- Fraude contre le ministère du Revenu ou d'autres fonctions gouvernementales
- Fraude postale
- Parjure
- Hébergement de fugitif recherché par la justice (en connaissance coupable)

¹ La définition américaine des crimes qui impliquent une turpitude morale est employée dans tout le Canada.

- Fraude fiscale (volontaire)

Crimes commis contre la personne, les rapports familiaux et la moralité sexuelle

- Abandon d'un enfant mineur (lorsque volontaire et entraînant la destitution de l'enfant)
- Voies de fait (ce type de crime est divisé en plusieurs catégories concernant la turpitude morale) :
 - Voies de fait avec l'intention de tuer, de commettre un viol ou une agression sexuelle, de commettre un vol ou de causer des blessures graves
 - Voies de fait avec une arme dangereuse ou meurtrière
- Bigamie
- Fraude liée à la paternité
- Contribution à la délinquance d'un mineur
- Grossière indécence
- Inceste (s'il résulte d'une relation sexuelle inappropriée)
- Enlèvement
- Libertinage
- Homicide :
 - Volontaire
 - Involontaire (lorsque la loi exige une preuve d'insouciance, qui se définit comme la connaissance et l'abstraction consciente d'un risque substantiel et injustifié constituant un écart manifeste par rapport à la norme qu'une personne raisonnable respecterait dans la situation en question. Une condamnation pour infraction d'homicide commis au volant d'un véhicule automobile ou autre homicide involontaire n'exigera que la preuve de négligence et ne mettra pas en jeu la turpitude morale même s'il semble que le défendeur ait en réalité fait preuve d'insouciance.)
- Mutilation
- Meurtre
- Proxénétisme
- Prostitution
- Viol (y compris le « viol au sens de la loi » en raison de l'âge de la victime) et agression sexuelle

Tentatives, participation et incitation, complicité et conspiration

- Tentative de commettre un crime considéré comme un crime de turpitude morale
- Participation et incitation à commettre un crime considéré comme un crime de turpitude morale
- Fait d'être complice (avant ou après le fait) d'un crime considéré comme un crime de turpitude morale
- Participation à une conspiration (ou tentative de participer à une conspiration) en vue de commettre un crime de turpitude morale lorsque la tentative de crime ne constitue pas en elle-même de la turpitude morale

Annexe B

La liste qui suit présente les motifs de discrimination illicites, tels que définis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les violations des droits de la personne devraient normalement donner lieu à une enquête sur la moralité d'une personne.

Violations des droits de la personne

- Discrimination fondée sur :
 - la race
 - l'origine nationale ou ethnique
 - la couleur
 - la religion
 - l'âge
 - le sexe
 - l'orientation sexuelle
 - l'état matrimonial
 - la situation de famille
 - la déficience;
 - une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée)

Notes de fin

[1] Ingénieurs-ici, Ingénieurs Canada, Les cinq exigences pour obtenir un permis d'exercice au Canada, en ligne : <https://engineerhere.ca/fr/exercer-le-genie-au-canada/les-cinq-exigences>. Consulté le 5 janvier 2023.

[2] Paul Robert, *Le nouveau Petit Robert*, Dictionnaires Le Robert, Paris, 2010

[3] Ingénieurs Canada, Exercice de la profession d'ingénieur au Canada – Guide public, en ligne, <https://engineerscanada.ca/fr/exercice-de-la-profession-dingenieur-au-canada-guide-public>. Consulté le 5 janvier 2023.

[4] Ingénieurs Canada, Guide sur le Code de déontologie, en ligne, <https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public#-principes-directeurs>. Consulté le 9 mai 2022.

Bibliographie

Loi sur les ingénieurs, L.R.O. 1990, chap. P.28, 2021, Lois de l'Ontario,
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90p28>

Foreign Affairs Manual (FAM), U.S. Department of State, 2022,
https://fam.state.gov/search/viewer?format=html&query=moral+turpitude&links=MORAL,TURPITUD&url=/FAM/09FAM/09FAM030203.html#M302_3_2_B_2

Site Web de la législation (Justice), gouvernement du Canada, 2022, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>

National Professional Practice Exam (NPPE), Professional Engineers Ontario, 2022,
<https://www.peo.on.ca/licence-applications/become-professional-engineer/professional-practice-exam>

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Révision des politiques du conseil		4.3
Objet :	Examiner la question de la présence d'observateurs aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs	
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>1. <i>QUE le conseil, sur la recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve l'engagement d'un expert externe en gouvernance pour le conseiller sur le rôle des observateurs, leur participation et leur présence aux réunions du conseil. Cet examen devrait être réalisé dans un délai d'un an.</i></p> <p>2. <i>QUE le conseil, sur la recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve l'inclusion d'un examen des rôles des observateurs, de leur participation et de leur présence aux réunions du conseil dans le cadre d'un examen plus large de la gouvernance qui sera mené dans le cadre du Plan stratégique 2025-2029.</i></p>	
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité des deux tiers	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Light Go, avocat général et secrétaire général	
Présenté par :	Ann English, présidente du Comité sur la gouvernance et administratrice représentant la Colombie-Britannique	

Définition du problème/de l'enjeu

- Lors de son atelier de juin 2022, le conseil a discuté de la question de la présence d'observateurs aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada et a demandé au Comité sur la gouvernance d'examiner la question et de formuler une recommandation pour l'avenir. Il a été mentionné que certains administrateurs et administratrices se sentent mal à l'aise en présence du ou des représentants de leur organisme de réglementation dans la salle de réunion et qu'ils ne se sentent pas libres de s'exprimer pleinement ou de voter selon leur conscience, ce qui va à l'encontre de leur obligation fiduciaire.
- Le Comité sur la gouvernance a discuté de la question lors de ses réunions, et a sollicité la rétroaction du conseil lors de la réunion du 23 février 2023.
- Le conseil et les trois présidents ont discuté des questions relatives aux observateurs et des options présentées lors de leurs réunions respectives du 23 février 2023, et les réactions ont été mitigées.
- À noter que lors de l'atelier de prospective sur le plan stratégique du 22 février 2023, il a été suggéré qu'il pourrait être opportun d'entreprendre un examen de la gouvernance dans le cadre du Plan stratégique 2025-2029. Si cet examen est entrepris, la question des réunions ouvertes pourrait être étudiée plus avant et débattue dans le contexte de la structure de gouvernance plus large de l'organisme.
- Il est important de reconnaître que les observateurs, dans ce contexte, comprennent les chefs de direction et les présidents des organismes de réglementation, ainsi que les représentants de la FCEG et de DDIC. Conformément aux politiques du conseil 7.2, *Liens du conseil avec la Fédération canadienne*

étudiante de génie, et 7.3, Liens du conseil avec le Doyennes et doyens d'ingénierie Canada, les représentants de la FCEG et de DDIC doivent être invités aux réunions de printemps (en mai) d'Ingénieurs Canada. En pratique, toutefois, comme ces groupes sont considérés comme des parties prenantes clés, ils sont invités à chacune des réunions du conseil d'Ingénieurs Canada, à l'exception de sa réunion de juin.

Action ou recommandation proposée

- On a noté qu'aucun expert externe en gouvernance n'avait été consulté sur le processus et la structure de gouvernance actuels, en particulier sur la question de la présence d'observateurs aux réunions des administrateurs et administratrices. Il est recommandé au personnel d'engager un consultant en gouvernance immédiatement ou dans le cadre d'une priorité stratégique en vue d'examiner la gouvernance dans son ensemble.
- Il a été reconnu qu'un consultant en gouvernance réaliserait des recherches et proposerait des pratiques exemplaires pour éclairer une recommandation à l'intention du conseil. S'il est recommandé de modifier le Règlement administratif, cela nécessitera en fin de compte l'approbation des membres.
- Il a été recommandé que la consultation externe soit menée dans les 12 mois à venir ou dans le cadre de l'examen de la gouvernance au titre d'une priorité stratégique, à condition qu'elle puisse être menée à bien dans un délai de 12 mois.

Autres options envisagées

- Aucune

Risques

- Différents risques ont déjà été cernés :
 - Actuellement, les observateurs peuvent influencer les décisions et les discussions du conseil.
 - Les réunions à huis clos risquent d'entraîner un désengagement et une perte d'occasions de collaboration avec les principales parties prenantes. Le cas échéant, le fait de mettre l'accent sur la communication avec les principales parties prenantes pourrait accroître les responsabilités et la charge des administrateurs et administratrices.

Répercussions financières

- Aucune

Avantages

- Le conseil et ses principales parties prenantes ont accès à des politiques claires qui établissent les exigences et les procédures relatives aux activités et à la gouvernance d'Ingénieurs Canada.

Consultations

- Aucune

Prochaines étapes

- Une fois l'approbation du conseil obtenue, le personnel engagera un consultant externe en matière de gouvernance ou présentera une demande pour l'examen de la gouvernance dans le cadre d'une priorité stratégique.

Annexes

- Aucune

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Révision des politiques du conseil		4.4
Objet :	Approbation des révisions proposées de politiques existantes du conseil	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil : Assurer l'élaboration et l'examen périodique des politiques 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 :	<p><i>QUE le conseil, sur la recommandation du Comité sur la gouvernance, approuve les politiques révisées suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i. 1.2, Principes directeurs</i> <i>ii. 4.3 Code de conduite</i> <i>iii. 4.9, Rôle des présidents (président élu, président et président sortant), et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu</i> <i>iv. 6.9 Bureau canadien d'agrément des programmes de génie</i> <i>v. 6.10, Bureau canadien des conditions d'admission en génie</i> <i>vi. 7.1, Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles</i> 	
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité des deux tiers	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Light Go, avocat général et secrétaire général	
Présenté par :	Ann English, présidente du Comité sur la gouvernance et administratrice représentant la Colombie-Britannique	

Définition du problème/de l'enjeu

- Sept (7) politiques révisées sont présentées aujourd'hui pour approbation.

Action ou recommandation proposée

- Que le conseil examine et approuve les révisions proposées de politiques existantes, présentées à l'annexe 1.
 - 1.2, Principes directeurs** : Les changements proposés pour clarifier l'intention de la politique sont mis en évidence dans l'annexe 1. Compte tenu du mandat de longue date de l'organisation, il est peu probable que la politique bénéficie d'une révision plus fréquente que tous les trois ans.
 - 4.3, Code de conduite** : Le Comité sur la gouvernance a examiné la possibilité d'inclure dans la politique un article sur les « appels », conformément à la discussion du conseil lors de sa réunion de février, mais a reconnu que le paragraphe 4.3.4(5) prévoit essentiellement un processus d'appel dans le cadre des pouvoirs actuels d'Ingénieurs Canada. Une révision mineure a été ajoutée pour renforcer l'objectif du processus.
 - 4.9, Rôle des présidents (président élu, président et président sortant), et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu** : Lors de la retraite du conseil de juin 2022, on a rappelé qu'il fallait du temps à un président pour se familiariser avec son poste et s'y sentir à l'aise, même à l'issue de l'introduction d'un an en tant que président élu. Il est donc proposé d'allonger le mandat du président de un à deux ans. Cela permettrait au président élu d'être mieux formé et préparé à la

fonction et ferait de lui un président plus efficace. On a déterminé qu'il n'était pas nécessaire d'allonger le mandat du président sortant puisqu'il s'agit en grande partie d'un rôle honorifique. Si le conseil approuve ces changements, il est également recommandé qu'un futur Comité sur la gouvernance examine et recommande un calendrier approprié pour la mise en application de ces changements afin que les futurs candidats à la présidence puissent être bien informés avant de décider de s'engager. Les modifications proposées concernent les points suivants : 4.3. Code de conduite, 4.10 Points permanents à l'ordre du jour, 4.12 Autoévaluation du conseil, 4.13 Évaluation des administrateurs, 6.2 Évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail, 6.8 Mandat du Comité sur la gouvernance et 6.12 Mandat du Comité des ressources humaines. Les révisions proposées des politiques existantes sont présentées à l'annexe 1.

- **6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie / 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie** : En 2019, les mandats du BCAPG et du BCCAG ont été révisés en fonction de la recommandation du Groupe de travail sur les nominations (voir les pages 188-199 du [cahier de travail de septembre 2018](#); en anglais, voir les pages 179-188 du [September 2018 agenda book](#)). Les recommandations concernant les limites de mandats ont été acceptées par le conseil d'Ingénieurs Canada le 26 septembre 2018 et incluses par la suite dans les mandats. Pour gérer leurs attentes, les membres existants du BCAPG et du BCCAG ont bénéficié de « droits acquis » et été autorisés à effectuer trois mandats de trois ans (l'ancienne limite de mandat), comme cela leur avait été expliqué lors de leur recrutement. Aujourd'hui, aucun membre du BCAPG ou du BCCAG n'a servi que six ans, conformément à la nouvelle limite de mandat. Cela est attribuable aux droits acquis et au fait que les nouveaux membres approuvés depuis la modification de la politique en 2019 n'ont pas encore atteint leur limite de six ans. Par conséquent, on ne dispose d'aucune donnée indiquant si les mandats plus courts ont entravé la capacité du BCAPG ou du BCCAG à s'acquitter de leur mandat. Le BCAPG demande d'allonger la durée du mandat de ses membres et le BCCAG demande d'allonger la durée du mandat de son président ou sa présidente. L'augmentation à deux ans de la durée du mandat du président ou de la présidente du BCCAG entraînerait une augmentation équivalente de la durée des mandats du vice-président et du président sortant. La durée du mandat du président au sein du comité exécutif serait alors de six ans. Le Comité sur la gouvernance a appuyé les modifications demandées par le BCAPG et le BCCAG, reconnaissant la nature complexe du travail, la longue courbe d'apprentissage et les problèmes de charge de travail identifiés par ces deux groupes.
- **7.1, Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles** : Les révisions demandées visent à permettre aux bénévoles d'acheter des billets d'avion en classe affaires pour les vols comprenant un segment de plus de quatre heures. En outre, la politique précise que les bénévoles ont droit à un remboursement s'ils ont acheté des billets d'avion pour assister à des événements d'Ingénieurs Canada, mais doivent annuler leur voyage en raison d'une situation d'urgence. Les longs trajets depuis les côtes et le Nord sont une exigence normale pour de nombreux bénévoles et ont un impact important sur l'équilibre travail/vie personnelle et sur la santé mentale. Ils perdent beaucoup de temps de travail rémunéré, car les avions sont maintenant presque toujours pleins et il n'est pas possible de travailler en classe économique, surtout si le siège devant le leur est incliné, ce qui ne laisse pas d'espace pour travailler. L'accès à un salon comme le salon Feuille d'érable d'Air Canada peut aider à gérer l'impact de ces dérangements, mais il n'est pas accessible à la plupart des bénévoles (sauf ceux qui voyagent en classe affaires). Ces impacts sont tels qu'ils ont une incidence sur la décision des bénévoles de s'engager au sein du conseil, ainsi que sur leur attrition ou leur rétention. La politique d'Ingénieurs Canada établit depuis de nombreuses années que le niveau de confort pour les voyages en train est la classe affaires, ce qui crée donc un précédent pour ce niveau de confort. Il est nécessaire et respectueux de reconnaître les impacts négatifs graves des longs vols sur les bénévoles. La possibilité de voyager en classe affaires contribuera à atténuer certains de ces effets négatifs et à respecter l'engagement des bénévoles.

Autres options envisagées

- Aucune

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. Ce risque est atténué, en partie, par l'examen régulier et continu des politiques.
- **4.9, Rôle des présidents (président élu, président et président sortant), et 6.13 Processus de mise en candidature et d'élection du président élu** : Il pourrait s'avérer difficile de recruter des présidents compétents et qualifiés qui acceptent d'occuper ce rôle à plus long terme. Si le conseil approuve ces modifications de la durée des mandats, il faudra apporter des changements significatifs à de nombreuses politiques connexes concernant le rôle du président élu et du président sortant.
- **6.9, Bureau canadien d'agrément des programmes de génie / 6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie** : Le renversement de la décision antérieure du Conseil pourraient être perçu négativement.

Répercussions financières

- **7.1 Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles** : Les révisions demandées ont des répercussions financières pour Ingénieurs Canada. Le Comité FAGR a examiné ces répercussions, les a jugées gérables et a appuyé les modifications en tant que « prix continu potentiel à payer pour faire des affaires ». Cette évaluation a été faite avant que le Comité FAGR prenne connaissance de la décision de PEO d'adhérer au Programme d'affinité d'assurance habitation et automobile d'Ingénieurs Canada.

Avantages

- Le conseil et ses principales parties prenantes ont accès à des politiques claires qui établissent les exigences et les procédures relatives aux activités et à la gouvernance d'Ingénieurs Canada.
- Participation et maintien des bénévoles.

Consultations

- En plus de l'examen préliminaire effectué par le personnel de gouvernance d'Ingénieurs Canada, les personnes suivantes ont été consultées au sujet des révisions des politiques à l'étude :
 - La gestionnaire, Agrément, et secrétaire du BCAPG a été consultée sur la Politique du conseil 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie*.
 - Le gestionnaire, Compétences professionnelles, et secrétaire du BCCAG a été consulté sur la Politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie*.
 - Le directeur, Finances, le chef de la direction et le Comité FAGR ont été consultés pour déterminer les répercussions financières liées aux révisions envisagées par le comité de la Politique du conseil 7.1, *Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles*.

Prochaines étapes

- Une fois l'approbation du conseil obtenue, le manuel des politiques sera mis à jour pour inclure les politiques révisées et pour supprimer la politique 7.13.

Annexe

- **Annexe 1** : Versions des politiques (avec suivi des modifications)



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.

1.2 Principes directeurs

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

Périodicité de révision : ~~bisannuelle triennale~~

Date de la dernière modification : 28 mai 2021 (motion 2021-05-5D)

Date de la dernière révision : 28 mai 2021

Commented [LET1]: Périodicité de révision modifiée de deux ans à trois ans

Les principes directeurs sont des énoncés qui éclairent et guident la prise de décisions et les initiatives organisationnelles à Ingénieurs Canada et reflètent son énoncé de mission. Ils incarnent la culture organisationnelle et précisent ce qui est le plus important. En cas d'ambiguïté, ils indiquent la ligne de conduite privilégiée. Ils renvoient à la façon dont les choses devraient être faites, pas à ce qui doit être fait.

(1) Répondre aux besoins des organismes de réglementation.

- a) Atteindre un équilibre entre la satisfaction des besoins des organismes de réglementation et le renforcement de l'intérêt collectif :
 - i. Au moyen du dialogue et
 - ii. Tel que déterminé de façon collaborative par les organismes de réglementation.
- b) Les organismes de réglementation sont les « propriétaires » de la relation et du dialogue avec les titulaires de permis de la profession.
- c) Démontrer le lien entre les orientations du conseil, l'Objet d'Ingénieurs Canada, et les besoins des organismes de réglementation.

(2) Assurer la transparence et la responsabilisation du processus décisionnel.

- a) S'assurer que le processus est clair et transparent.
- b) Faire participer activement au processus toutes les parties prenantes touchées.
- c) Veiller à ce que le processus tienne compte des commentaires et des conseils fournis dans le cadre des consultations.
- d) Communiquer à toutes les parties touchées le contexte et la justification des décisions finales.

(3) Encourager l'engagement et la participation des organismes de réglementation

- a) Contribuer de manière proactive à la compréhension des enjeux touchant la profession, et établir et maintenir un consensus national à ce sujet.
- b) Fournir aux organismes de réglementation un forum favorisant la collaboration et l'atteinte de consensus afin de comprendre, de prioriser et de satisfaire les besoins collectifs des organismes de réglementation.

(4) Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur.

- a) Reconnaître l'importance cruciale d'une profession diversifiée, soutenue par un climat inclusif pour l'avenir de la profession.



- b) Appuyer et encourager l'égalité des chances pour que toutes les personnes qualifiées aient leur place dans la profession d'ingénieur, sans égard à la race, la couleur, la religion, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le handicap ou l'âge.
- c) Développer des programmes et des projets conçus pour faire progresser la profession en faisant la promotion d'une culture diversifiée et inclusive au sein de la profession.
- d) Encourager les organismes de réglementation et les parties prenantes du génie à appuyer l'adoption de pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et à partager des recherches pertinentes sur la diversité au sein de la profession.
- e) Fournir en continu de l'information, de la formation et des ressources de soutien pour aider le conseil, les comités du conseil, les bénévoles et le personnel à développer des capacités pour aborder les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion dans leur travail.
 - i. La formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion fera partie de la formation obligatoire du conseil et du personnel afin que des dispositions précises et mesurables en matière de diversité soient intégrées dans tous les domaines de travail.



4 Rôle du conseil

4.3 Code de conduite

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

Périodicité de révision : bisannuelle

Date de la dernière modification : 23 février 2023 (motion 2023-02-5D)

Date de la dernière révision : 23 février 2023

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~~ le poste du président sortant ~~au conseil approche~~ est vacant, 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.

Commented [LET1]: Au cas où le poste du président sortant est vacant.

- (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.



4 Rôle du conseil

4.9 Rôle des présidents (président élu, président et président sortant)

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

Périodicité de révision : triennale

Date de la dernière modification : 7 décembre 2020 (motion 2020-12-10D)

Date de la dernière révision : 25 février 2022

- (1) Le conseil comprend ~~les dirigeants suivants~~ **les dirigeants suivants** : le président, le président élu et le président sortant (collectivement, les « dirigeants du conseil »). La personne élue au poste de président élu accède immédiatement au poste de président à la fin du mandat du président en poste. Le président devient par la suite président sortant. Ensemble, les dirigeants du conseil forment une équipe solide, chargée de faire progresser la gouvernance de l'organisme. Ils sont responsables d'approuver l'ordre du jour de toutes les réunions du conseil, y compris l'atelier d'été, et constituent le panel de facto lorsque des plaintes sont déposées concernant le non-respect des politiques du conseil par des membres du conseil ou de comités.
- (2) Les dirigeants du conseil peuvent déléguer les pouvoirs et les responsabilités énoncés ci-dessous, lorsque cela est nécessaire et approprié, en concertation avec les autres membres du conseil et le chef de la direction. Chaque membre du conseil demeure responsable de l'exercice de ses responsabilités, nonobstant toute délégation.

Commented [LET1]: La modification propose concerne les mandats du président (2 ans), du président élu (2 ans) et du président sortant (un an). Il y aura une année où le poste de président sortant sera vacant.

4.9.1 Rôle du président

- (1) Le président est responsable devant le conseil.
- (2) Le président constitue le lien entre le conseil et le chef de la direction. Le président est la seule personne autorisée à s'exprimer au nom du conseil.
- (3) Le président préside les réunions du conseil et les réunions des trois dirigeants du conseil.
- (4) Le président assure l'intégrité des processus du conseil et représente le conseil à l'extérieur.
- (5) Le président doit s'assurer que le conseil se conforme à ses propres politiques et règles procédurales, et aux règles extérieures qui lui sont légitimement imposées, notamment les suivantes :
 - a) diriger les délibérations du conseil de façon à assurer un déroulement rapide, équitable, ordonné, exhaustif et efficace;
 - b) veiller à atteindre le consensus du conseil sur les enjeux et objectifs.

~~(6) Le président est le délégué du conseil et vote au nom d'Ingénieurs Canada aux réunions de l'International Engineering Alliance. Le président peut déléguer ces pouvoirs, mais il demeure responsable de leur exercice.~~

~~(7)~~ (6) Le président dirige les séances d'orientation à l'intention des nouveaux membres du conseil.

Commented [JC2]: En raison de la nature opérationnelle de ces réunions, le chef de la direction y assistait au nom du président. Il est recommandé que cette tâche soit assumée par des membres du personnel.



~~(8)~~(7) Le président peut assister aux réunions de tous les comités du conseil en tant que membre d'office sans droit de vote. Il doit faire partie du Comité des ressources humaines (RH).

~~(9)~~(8) Le président a des responsabilités en matière d'approbation, conformément à la Politique 7.1, *Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles*.

(9) Le mandat du Président sera de deux (2) ans

4.9.2 Rôle du président élu

- (1) Le président élu doit collaborer avec le président et le président sortant pour apprendre le rôle de président, se familiariser avec la gouvernance d'Ingénieurs Canada et ses règles et procédures de réunion, et faciliter la transition de dirigeant.
- (2) Le président élu doit aider et appuyer le président au besoin, et planifier son année à venir à la présidence.
- (3) Le président élu doit s'acquitter des responsabilités suivantes :
 - a) Examiner et superviser les résultats des processus annuels d'autoévaluation des administrateurs et d'évaluation des administrateurs par les pairs (décrits dans la Politique 4.13, *Évaluation des administrateurs*);
 - b) Examiner et superviser les résultats du processus annuel d'évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail (décrit dans la Politique 6.2, *Évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail*);
 - c) Élaborer l'ordre du jour de l'atelier d'été du conseil;
 - d) Superviser et guider le processus de consultation d'Ingénieurs Canada (décrit dans la Politique 7.11, *Consultation*).
- (4) Le président élu est membre d'office du Comité RH.

~~(5)~~ Le président élu a des responsabilités en matière d'approbation, conformément à la Politique 7.1, *Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles*.

~~(5)~~(6) Le mandat du Président élu sera de deux (2) ans

4.9.3 Rôle du président sortant

- (1) Le président sortant doit fournir des conseils et du leadership au président et au conseil en ce qui concerne les pratiques antérieures et d'autres questions, afin d'appuyer la gouvernance.
- (2) Le président sortant appuie au besoin le président et le président élu.
- (3) Le président sortant doit s'acquitter des responsabilités suivantes :
 - a) Superviser la mise en œuvre de toute amélioration convenue découlant du sondage annuel sur l'efficacité du conseil (décrit dans la Politique 4.12, *Autoévaluation du conseil*);
 - b) Faire office de comité de mise en candidature et superviser le processus de mise en candidature et d'élection du président élu (décrit dans la Politique 6.13, *Processus de mise en candidature et d'élection du président élu*).
- (4) Le mandat du Président sortant sera d'un (1) an. Le président sortant est membre d'office du Comité RH et du Comité sur la gouvernance, et préside normalement le Comité RH.

4 Rôle du conseil

4.10 Points permanents à l'ordre du jour

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

Périodicité de révision : bisannuelle

*Date de la dernière modification : 13 décembre 2021
(Motion 2021-12-5D)*

Date de la dernière révision : 13 décembre 2021

- (1) Les réunions sont le moyen par lequel le conseil prend des décisions concernant la gouvernance et la supervision d'Ingénieurs Canada, et fournit des orientations au chef de la direction et aux présidents du Bureau d'agrément et du Bureau des conditions d'admission. Les réunions permettent aussi aux administrateurs de relayer à l'instance nationale de l'information provenant de leur organisme de réglementation d'attache et de recevoir des comptes rendus sur les activités d'Ingénieurs Canada.
- (2) À chaque réunion, le conseil reçoit des comptes rendus de ses comités, notamment du BCAPG et du BCCAG, ainsi que du chef de la direction, du Groupe des présidents, et du Groupe des chefs de direction.
- (3) L'ordre du jour de chaque réunion du conseil est élaboré par le personnel d'Ingénieurs Canada et approuvé par les membres du conseil ~~le président élu, le président et le président sortant (les « présidents »)~~ environ deux mois avant la tenue de la réunion.
- (4) L'ordre du jour de l'atelier stratégique estival du conseil est élaboré par le président élu et le chef de la direction, et approuvé par les présidents, environ deux mois avant la tenue de l'atelier.



4 Rôle du conseil

4.12 Autoévaluation du conseil

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

Périodicité de révision : bisannuelle

Date de la dernière modification : 25 février 2022 (Motion 2022-02-4D)

Date de la dernière révision : 25 février 2022

L'évaluation de l'efficacité du conseil est une importante responsabilité de gouvernance. L'autoévaluation du conseil vise à donner à tous les membres du conseil la possibilité d'évaluer le rendement du conseil et d'en discuter avec franchise et selon de multiples points de vue. Les objectifs ultimes sont une amélioration de l'utilisation du temps du conseil et de son efficacité en tant qu'instance de gouvernance.

4.12.1 Processus d'autoévaluation

- (1) Le conseil doit utiliser trois processus d'évaluation :
 - a) Une brève évaluation menée à la fin de chaque réunion;
 - b) Un sondage électronique, mené au moins une fois par année;
 - c) Un sondage annuel officiel plus détaillé sur le rendement du conseil.

A. Évaluation des réunions

- (1) À la fin de chaque réunion du conseil, le président demande que le conseil passe en séance à huis clos. Les participants comprennent les administrateurs, les subordonnés directs et le conseiller du Groupe des chefs de direction auprès du conseil. L'unique objectif de cette séance à huis clos est de permettre aux participants d'avoir une discussion constructive au sujet de la qualité de la réunion et des décisions prises.
- (2) De plus, un sondage électronique sur la satisfaction à l'égard de la réunion est envoyé à tous les participants au moins une fois par année, après la réunion du conseil de février, de mai et/ou d'octobre.

B. Sondage annuel

- (1) Le sondage annuel permet d'examiner le conseil de l'intérieur, de réfléchir aux responsabilités individuelles et partagées de ses membres, de déceler différentes perceptions et opinions parmi les membres, et de déterminer les domaines de responsabilité qui ont besoin d'attention. L'autoévaluation du conseil devrait être objective et éviter de se concentrer uniquement sur les faiblesses ou les aspects négatifs. Elle devrait aider le conseil à améliorer la planification de la relève et la gouvernance.



- (2) Sauf lorsque le Comité sur la gouvernance mène le sondage sur l'efficacité de la gouvernance (décrit ci-dessous), il incombe au Comité des ressources humaines de réaliser le sondage et le rapport annuels sur l'efficacité du conseil. Le sondage doit être effectué au moyen d'un questionnaire anonyme.
- (3) Le processus suivant doit être utilisé :
- Le comité RH s'entend sur la structure et le contenu du questionnaire.
 - Le questionnaire proposé est soumis à l'examen et l'approbation du conseil à sa réunion d'hiver (en février).
 - Le questionnaire est distribué après la réunion d'hiver, et les membres du conseil ont deux semaines pour y répondre.
 - Les résultats sont compilés et analysés, et un rapport d'évaluation du conseil est préparé.
 - Le rapport est présenté au conseil à sa réunion de printemps (en mai).
 - Le conseil discute du rapport et détermine si des modifications aux politiques, aux procédures ou aux pratiques sont nécessaires.
 - Le ~~nouveau président sortant~~ Comité RH supervise la mise en œuvre des améliorations nécessaires qui ont été déterminées.
- (4) Les opinions et les commentaires exprimés durant le processus d'évaluation ne doivent pas être attribués à des membres individuels du conseil, mais intégrés dans le rapport sommaire.

Commented [LET1]: Dans le cas où le poste du président sortant est vacant, il conviendra mieux que cette question soit gérée par le Comité RH.

-C. Sondage périodique sur l'efficacité de la gouvernance

- Conformément à la politique du conseil 6.8, *Mandat du Comité sur la gouvernance*, le Comité sur la gouvernance doit sonder périodiquement les organismes de réglementation et les administrateurs afin d'évaluer l'efficacité de la gouvernance et du fonctionnement du conseil, et élaborer des plans d'action pour apporter les améliorations requises.
- Les années où le conseil réalise le sondage général sur l'efficacité de la gouvernance, le Comité sur la gouvernance sera responsable du sondage annuel et du rapport sur l'efficacité du conseil. Une partie du questionnaire portera sur l'évaluation du conseil et comprendra des questions, à l'intention des administrateurs, visant spécifiquement à évaluer le rendement du conseil.
- Les résultats spécifiques de l'autoévaluation du conseil, y compris toute recommandation d'amélioration requise, seront présentés au conseil lors de sa réunion de printemps (en mai).
- Le conseil discutera du rapport et déterminera si des modifications des politiques, procédures ou pratiques sont requises.

4 Rôle du conseil

4.13 Évaluation des administrateurs

Date d'adoption : 1^{er} mars 2019 (motion 5736)

Périodicité de révision : bisannuelle

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

- (1) L'évaluation des administrateurs vise à soutenir leur développement, à les aider à améliorer leur contribution au conseil, et à leur permettre de vivre une expérience plus positive en tant que membres du conseil d'Ingénieurs Canada. Le processus d'évaluation vise les objectifs suivants :
 - a) Permettre aux membres du conseil de réfléchir à leur contribution et de recevoir la rétroaction de leurs pairs;
 - b) Déterminer les mesures à prendre pour accroître la valeur des contributions des administrateurs;
 - c) Informer le président élu des forces, des faiblesses, des capacités et des désirs des membres du conseil qu'il dirigera au cours de l'année à venir.

4.13.1 Processus d'évaluation

- (1) Le conseil utilise trois processus d'évaluation :
 - a) La consignation continue des présences aux réunions du conseil, des comités et des groupes de travail (devant être incluse dans chaque cahier de travail);
 - b) une autoévaluation devant être réalisée annuellement par tous les administrateurs;
 - c) une évaluation par les pairs devant être réalisée chaque année, en alternance, par certains administrateurs.
- (2) Ces évaluations se font au moyen d'un sondage électronique.
- (3) Le Comité des ressources humaines (RH) a la responsabilité de préparer les évaluations, comme suit :
 - a) Le Comité RH prépare les ébauches de questionnaires d'autoévaluation et d'évaluation par les pairs;
 - b) Les questionnaires proposés sont soumis à l'examen et l'approbation du conseil à sa réunion d'hiver (en février);
 - c) Les questionnaires sont distribués après la réunion d'hiver, et les administrateurs ont deux semaines pour y répondre;
 - d) Les administrateurs sont évalués par leurs pairs la deuxième année de leur premier mandat, et la première année de leur deuxième mandat;
 - e) Tous les administrateurs et toutes les administratrices sont invité.e.s à évaluer les collègues devant être soumis au processus d'évaluation au cours d'une année donnée;
 - f) Les résultats individuels sont compilés et fournis à chaque administrateur, de même qu'examinés par le président élu;

- g) Le président élu peut organiser au besoin des rencontres individuelles ou des conversations téléphoniques avec les administrateurs pour discuter des résultats de l'évaluation. L'ordre du jour de ces échanges peut comprendre :
- i. Discussion du rendement, du niveau de contribution, des aspects à améliorer et des éventuels soutiens requis par l'administrateur (comme de la formation);
 - ii. Détermination des intérêts de l'administrateur à l'égard des futures activités du conseil, ainsi que des possibilités de relève;
 - iii. Établissement des prochaines étapes ou d'une entente sur un plan d'action.
- h) Le président élu peut présenter les répercussions globales de ces conversations :
- i. au Comité RH pour éclairer le processus de nomination d'administrateurs aux comités du conseil et de nouveaux administrateurs;
 - ii. au Comité RH pour éclairer le processus de nomination au poste de président élu.
- (4) Nonobstant ce qui précède, et étant donné l'objectif d'appuyer la croissance et le développement des administrateurs, les résultats des évaluations et les discussions entre le président élu et les différents administrateurs doivent demeurer confidentiels.

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

6.2 Évaluation des présidents du conseil, des comités et des groupes de travail

Date d'adoption : 26 février 2020 (motion 5830)

Périodicité de révision : bisannuelle

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

Date de la dernière révision : 12 décembre 2022

(1) L'évaluation des présidents vise à donner à tous les membres du conseil, des comités et des groupes de travail l'occasion de discuter du rendement de leur présidente ou président respectif à partir de multiples points de vue. L'objectif ultime est une plus grande efficacité de l'utilisation du temps des bénévoles. Les évaluations permettent également de favoriser la formation et le développement du leadership des personnes qui ont accepté de présider les instances suivantes :

- Conseil d'Ingénieurs Canada;
- Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG);
- Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG);
- Comité des finances, d'audit et de gestion des risques;
- Comité sur la gouvernance;
- Comité des ressources humaines;
- Tout groupe de travail créé par le conseil.

(2) Le processus d'évaluation des présidents vise les objectifs suivants :

- a) permettre aux présidents de réfléchir à leur contribution lorsqu'ils reçoivent la rétroaction de leurs pairs;
- b) informer le président élu des forces, faiblesses, capacités et souhaits des présidents actuels du conseil, des comités et des groupes de travail à des fins de planification de la relève.

6.2.1 Responsabilités des présidents

(1) Les présidents travaillent en étroite collaboration avec le personnel d'Ingénieurs Canada et assurent le leadership de leurs comités. Leurs responsabilités sont les suivantes :

- a) Présider les réunions et en établir l'ordre du jour;
- b) Examiner les procès-verbaux et notes de breffage des comités;
- c) Élaborer, surveiller et exécuter le plan de travail, avec l'appui du personnel;
- d) Fournir des comptes rendus sur les activités des comités au conseil d'Ingénieurs Canada;

- e) Diriger les délibérations des comités de sorte qu'elles soient opportunes, équitables, ordonnées, exhaustives et efficaces;
 - f) Régler les questions soulevées par les membres ou faisant débat entre eux.
- (2) Les responsabilités supplémentaires associées spécifiquement aux rôles de président du BCAPG et de président du BCCAG sont exposées dans les politiques 6.9 et 6.10 respectivement.

6.2.2 Compétences des présidents

- (1) Pour s'acquitter de ces responsabilités, en plus des compétences établies dans la politique 4.8, *Profil de compétences du conseil*, un président devrait posséder les compétences, connaissances et capacités suivantes :
- a) Capacité de dégager un consensus.
 - b) Comprendre le modèle de gouvernance d'Ingénieurs Canada et être en mesure de travailler dans le cadre de ce modèle;
 - c) Comprendre le contexte stratégique plus large;
 - d) Compétences en communications et gestion des relations avec les parties prenantes internes et externes, dont le BCAPG, le BCCAG, les organismes de réglementation, le Groupe des chefs de direction, les groupes de responsables et le personnel d'Ingénieurs Canada;
 - e) Éthique de travail, engagement et capacité de respecter les échéances établies.
- (2) Les compétences supplémentaires associées spécifiquement aux rôles de président du BCAPG et de président du BCCAG sont exposées dans les politiques 6.9 et 6.10 respectivement.

6.2.3 Processus d'évaluation informelle

- (1) Afin d'obtenir de leurs membres une rétroaction rapide et portant spécifiquement sur la réunion, les présidents et présidentes du conseil, des comités et des groupes de travail devraient s'efforcer de prévoir du temps à la fin de chaque réunion pour procéder à une évaluation informelle, en sollicitant des commentaires constructifs et ouverts de la part des participants.
- (2) La structure des évaluations informelles est laissée à la discrétion des présidents et présidentes, et peut viser l'obtention d'une rétroaction sur les compétences des présidents et présidentes en matière de facilitation et de préparation des réunions, ainsi que sur ce qui a bien fonctionné pendant la réunion et ce qui pourrait être amélioré pour les réunions futures.

6.2.4 Processus d'évaluation officielle

- (1) L'évaluation des présidents est un processus annuel d'évaluation par les pairs réalisé au moyen d'un sondage électronique. Les évaluations relèvent de la responsabilité du Comité RH, et utilisent le processus suivant :
- a) Le Comité RH rédige l'ébauche des questionnaires d'évaluation des présidents.
 - b) Les questionnaires proposés sont soumis à l'examen et l'approbation du conseil à sa réunion de décembre.
 - c) Les questionnaires sont distribués après la réunion de décembre; les administrateurs et les membres des comités ont deux semaines pour y répondre.

- d) Les membres des comités et les administrateurs sont invités à évaluer tout président avec lequel ils travaillent au cours de l'année donnée.
- e) Les résultats individuels sont compilés, puis communiqués à chaque président et examinés par le président élu.
- f) Le président élu organise des rencontres individuelles ou des conversations téléphoniques avec les présidents pour discuter des résultats de l'évaluation. L'ordre du jour de ces échanges peut comprendre :
 - i. Discussion du rendement, du niveau de contribution, des aspects à améliorer et des éventuels soutiens dont a besoin le président (comme de la formation);
 - ii. Détermination des intérêts du président à l'égard des futures activités du conseil, ainsi que des possibilités et suggestions quant à la relève;
 - iii. Établissement des prochaines étapes ou d'une entente sur un plan d'action.
- g) Le président élu peut présenter les répercussions globales des évaluations et conversations :
 - i. au Comité RH pour éclairer le processus de nomination aux comités du conseil
 - ii. au ~~président sortant~~ Comité RH pour éclairer le processus de nomination au poste de président élu.

Nonobstant ce qui précède, les discussions entre le président élu et chacun des présidents sont confidentielles.

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

6.8 Mandat du Comité sur la gouvernance

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

Périodicité de révision : triennale

Date de la dernière modification : 23 février 2023 (motion 2023-02-5D)

Date de la dernière révision : 23 février 2023

6.8.1 Responsabilités

- (1) Le Comité sur la gouvernance est chargé d'améliorer l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne des questions liées aux principes et aux politiques de gouvernance du conseil, ainsi que de s'acquitter de la responsabilité du conseil qui consiste à *assurer l'élaboration et l'examen périodique des politiques du conseil*. Ainsi, il doit :
- Examiner et maintenir l'actualité et la pertinence des politiques et documents de gouvernance du conseil;
 - Examiner l'actualité et la pertinence du Règlement administratif et des Statuts de prorogation et faire des recommandations à leur sujet;
 - Faire des recommandations en ce concerne la formation et l'efficacité du conseil en matière de gouvernance;
 - Entamer des recherches ou des révisions dont le conseil peut le charger;
 - Sonder périodiquement les organismes de réglementation et les administrateurs afin d'évaluer l'efficacité de la gouvernance et du fonctionnement du conseil, et élaborer des plans d'action pour apporter les améliorations requises.

6.8.2 Pouvoirs

Le Comité a le pouvoir d'apporter des modifications mineures aux politiques du conseil, comme corriger des fautes de frappe ou de grammaire, afin de veiller à l'uniformité de la terminologie et à l'emploi d'un langage clair et de mettre à jour les renvois.

6.8.3 Composition

- Le Comité se compose d'au moins trois administrateurs, ~~dont le président sortant~~.
- Le quorum pour toute réunion du Comité est de 50 % des membres du Comité plus un.
- Le secrétaire du conseil apporte un soutien au Comité.

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

6.12 Mandat du Comité des ressources humaines

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

Périodicité de révision : bisannuelle

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

Date de la dernière révision : 12 décembre 2022

Le Comité des ressources humaines (RH) améliore l'efficacité et l'efficience du Conseil en supervisant la prestation du programme d'intégration et de développement des nouveaux administrateurs et des nouvelles administratrices et en surveillant et évaluant le rendement du conseil, de ses comités, des administrateurs et des administratrices et du chef de la direction afin de permettre à Ingénieurs Canada de remplir son mandat.

6.12.1 Responsabilités

(1) Il incombe au Comité RH de remplir les Responsabilités suivantes du conseil :

- a) *se tenir responsable et tenir responsables les personnes relevant directement du conseil,*
- b) *assurer l'orientation des nouveaux membres et le développement continu des administrateurs et des administratrices et des autres personnes qui travaillent en étroite collaboration avec le conseil.*

(2) Lorsqu'il s'acquitte de ses responsabilités, le Comité RH doit :

- a) Nommer de nouveaux membres de comités et recommander des présidents de comités chaque année, conformément à la Politique 6.1 du conseil, *Comités et groupes de travail du conseil.*
- b) Examiner chaque année les politiques permettant d'assurer la saine gestion des bénévoles et des membres du personnel permanent d'Ingénieurs Canada.
- c) Établir, administrer et examiner chaque année les profils de compétences pour le conseil et chacun des administrateurs et des présidents.
- d) Assurer la supervision du programme d'intégration et de développement des administrateurs et des administratrices.
- e) Examiner chaque année la planification de la relève pour le chef de la direction, le conseil et ses comités.
- f) Vérifier chaque année les plans de relève des personnes relevant directement du chef de la direction.
- g) Fixer et recommander au conseil les objectifs annuels du chef de la direction.
- h) Mener des évaluations régulières du chef de la direction et faire des recommandations au conseil concernant la rémunération annuelle du chef de la direction.

- i) Examiner les résultats du sondage sur l'engagement des employés.

6.12.2 Pouvoirs

Le Comité RH a le pouvoir de recruter des ressources externes ou de retenir leurs services contractuels pour contribuer à ses travaux dans les limites du budget attribué par le conseil.

6.12.3 Composition

- (1) Le Comité RH est constitué du président, du président élu et du président sortant, de même que d'un membre du Groupe des chefs de direction et d'au moins deux autres administrateurs, tous ayant droit de vote.
 - a) ~~Normalement, le président sortant~~Le Comité RH décidera qui présidera le Comité RH, ~~à moins que celui-ci en décide autrement.~~
 - b) Chaque année, le Comité RH sortant doit proposer deux administrateurs et un substitut au Comité RH de l'année suivante. Il ne sera fait appel à l'administrateur substitut qu'au cas où l'un des deux autres administrateurs serait élu par le conseil à titre de président élu.
- (2) Le quorum est fixé à 50 % des membres + 1.
- (3) Le directeur, Ressources humaines, d'Ingénieurs Canada doit fournir son soutien au Comité RH.

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 : 25 février 2022

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~~ date de l'élection jusqu'à la date de sa nomination au poste de président à une réunion de printemps du conseil ~~de l'année suivante~~.

6.13.2 Éligibilité

- (1) Pour siéger à titre de président élu, un administrateur doit :
 - a) avoir été nommé par son organisme de réglementation pour siéger au conseil pendant les trois années qui suivent.
 - b) 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;
 - c) dans le cas d'un administrateur remplissant son second mandat, ~~avoir au moins une (1) année restante à son mandat~~ n'est pas admissible.
- (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.
- (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~~ Comité RH, 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 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.

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. Déroulement 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.
 - 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 ~~et~~, 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 ~~élu~~sortant. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
- (10) Le président ~~sortant~~du Comité RH 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

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

6.9 Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)

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

Périodicité de révision : annuelle

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

Date de la dernière révision : 27 mai 2022

6.9.1 Mandat

Le BCAPG accroît l'efficacité et l'efficiency du conseil en ce qui concerne les questions liées à l'agrément des programmes de génie de niveau universitaire.

A. But/Produits

- (1) Le BCAPG produit les informations dont le conseil d'Ingénieurs Canada a besoin pour prendre des décisions sur les questions liées à la formation en génie au Canada et à l'étranger. Le BCAPG effectue l'évaluation des programmes de génie de niveau universitaire pour déterminer s'ils répondent aux normes d'agrément approuvées par le conseil. Il accorde l'agrément aux programmes qui répondent aux normes.
- (2) À l'appui de ce but et de ces produits, le BCAPG doit :
 - a) Examiner, sur une base régulière, les normes, politiques et procédures qui sont utilisées pour évaluer les programmes de génie à des fins d'agrément ou d'équivalence substantielle.
 - b) Entreprendre, à la demande des établissements d'enseignement supérieur et en se fondant sur les normes approuvées par le conseil d'Ingénieurs Canada, l'évaluation des programmes de génie à des fins d'agrément.
 - c) Déterminer l'équivalence des systèmes d'agrément d'autres pays d'après les normes approuvées par le conseil d'Ingénieurs Canada.
 - d) Conclure des accords internationaux de reconnaissance mutuelle négociés au plan de la formation, selon les instructions du conseil.
 - e) Fournir des rapports périodiques au conseil en ce qui concerne l'état des accords internationaux de reconnaissance mutuelle liés à la formation en génie.
 - f) Maintenir des liens efficaces avec les organismes d'agrément des programmes de génie des autres pays, avec les organismes d'agrément des autres professions et avec d'autres organismes pertinents.

- g) Fournir de l'information au conseil et, s'il y a lieu, lui présenter les options adéquates et leurs conséquences, en ce qui concerne les questions internationales liées à l'agrément et à la formation en génie, notamment la mise en œuvre et le maintien des accords internationaux relatifs à l'agrément.
- h) Fournir des conseils sur l'agrément aux établissements d'enseignement supérieur canadiens.
- i) Accepter les commentaires des organismes canadiens pertinents en ce qui concerne le système canadien d'agrément des programmes de génie.
- j) S'assurer que les administrateurs des programmes de génie évalués sont au fait des limites de l'évaluation et des responsabilités qui en découlent, notamment :
 - i. L'établissement d'enseignement supérieur qui offre le programme de génie doit respecter sans exception les normes et les règles d'agrément, présenter, documents pertinents à l'appui, tous les aspects du programme et aviser immédiatement le BCAPG de tout changement important apporté à son ou ses programmes agréés.
 - ii. Il n'y a aucun droit légal en ce qui a trait à l'agrément. Le BCAPG n'est aucunement redevable envers les étudiants, les diplômés ni tout autre tiers susceptibles d'être touchés par le refus, la fin ou le retrait de l'agrément et n'assume aucune responsabilité à cet égard.
- k) S'assurer que les administrateurs des programmes évalués comme étant insuffisants pour être agréés sont au courant des raisons et de la procédure à suivre pour demander une réévaluation ou interjeter appel.

B. Pouvoirs

- (1) Les pouvoirs qui sont conférés au BCAPG lui permettent d'assister le conseil dans son travail. En plus des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de la politique 6.1, le BCAPG :
 - a) agréé les programmes de génie du Canada ou détermine l'équivalence des programmes de génie d'autres pays conformément aux normes et procédures d'agrément approuvées par le conseil;
 - b) peut créer des comités ou des groupes de travail pour l'aider à accomplir son travail;
 - c) peut traiter directement avec des organisations et des personnes;
 - d) Le représentant du BCAPG aux réunions des signataires de l'Accord de Washington est autorisé à voter au nom d'Ingénieurs Canada.
- (2) Le BCAPG n'a pas le pouvoir :
 - a) de modifier les politiques du conseil;
 - b) d'approuver les modifications apportées aux normes et procédures d'agrément, sauf celles qui sont de nature administrative;
 - c) de conclure des accords financiers;
 - d) de dépenser ni d'engager d'autres fonds de l'organisme, à moins que ces fonds aient été expressément affectés par le conseil;

- e) de faire des déclarations quant à l'admissibilité au permis d'exercice des diplômés de programmes agréés;
- f) d'effectuer une visite d'agrément d'un programme avant d'avoir reçu une demande d'agrément de la part de l'établissement d'enseignement supérieur en question;
- g) d'effectuer, sans l'autorisation expresse du conseil, des visites d'équivalence substantielle de programmes de génie dans d'autres pays si les coûts de ces visites ne sont pas assumés par les établissements d'enseignement supérieur concernés;
- h) de prétendre qu'il cernerait chaque aspect d'un programme de génie évalué qui ne répond pas à ses normes et à ses règles d'agrément

C. *Composition*

- (1) Le BCAPG comprend le président, le vice-président, le président sortant. De plus, le BCAPG doit comprendre un membre de chacune des régions suivantes :

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan ou Manitoba
- Ontario
- Québec
- Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse ou Nouveau-Brunswick

Et devrait comprendre un membre provenant :

- Du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.

- (2) Le BCAPG comprend également des membres hors cadre. Le nombre total de membres est basé sur la charge de travail future prévue.
- (3) Deux administrateurs du conseil d'Ingénieurs Canada doivent être nommés au BCAPG par le conseil.
- (4) Les membres du BCAPG doivent tous être des ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice au Canada.
- (5) Le quorum est fixé à 50 % des membres + 1.
- (6) Le président, le vice-président et le président sortant constituent le comité exécutif du BCAPG.
- (7) Idéalement, le BCAPG doit être composé comme suit :
- a) Deux tiers de ses membres occupent ou ont occupé un poste au sein du corps professoral d'un établissement d'enseignement supérieur;
 - b) Un tiers de ses membres exerce ou a exercé la profession d'ingénieur, comme il est décrit ci-dessous.
- (8) En ce qui concerne la part des membres du BCAPG qui ne proviennent pas du milieu universitaire, il conviendrait de considérer des candidats qui possèdent une ou plusieurs des qualités suivantes :

- a) Expérience en vérification ou en approbation de travaux d'ingénierie préparés par d'autres, à titre d'employé d'un organisme gouvernemental, d'une société d'État ou d'une autorité réglementaire.
 - b) Expérience en examen technique de travaux d'ingénierie préparés par d'autres.
 - c) Expérience en supervision, mentorat ou formation d'ingénieurs stagiaires ou récemment admis au plein titre.
- (9) Dans la sélection des membres du BCAPG, tous les efforts raisonnables doivent être déployés afin que le BCAPG soit composé d'un groupe diversifié représentatif de la population canadienne. Ce faisant, les organismes de réglementation seront encouragés à envisager de nommer des candidats pour faire en sorte que le BCAPG :
- a) Comprenne au moins 30 % de femmes, dans l'objectif à long terme d'atteindre une parité de genres représentative de la population canadienne;
 - b) Incline les points de vue d'ingénieurs autochtones, noirs, de couleur et formés à l'étranger.
- (10) Le secrétariat du BCAPG, nommé par le chef de la direction, appuie le BCAPG, et ses membres sont des participants sans droit de vote aux réunions du BCAPG et de ses sous-comités.

D. Limites des mandats

- (1) Les membres du BCAPG sont nommés pour une période de trois (3) ans. Le mandat d'un membre pourrait, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada, être reconduit pour deux autres périodes ~~une autre période~~ de trois ans, pour un total de ~~six~~ neuf (9) ans.
- (2) Les limites susmentionnées ne s'appliquent pas à un membre qui est élu ou confirmé, selon le cas, au poste de vice-président, président ou président sortant avant l'expiration de son second mandat, auquel cas il peut continuer à siéger jusqu'à la fin de son mandat comme président sortant.
- (3) ~~Le conseil d'Ingénieurs Canada peut aussi, dans des circonstances exceptionnelles, proroger la nomination d'autres membres du BCAPG au-delà de la limite de six ans, jusqu'à un maximum de neuf ans à ce comité. Pour que cette prorogation soit étudiée, il faut fournir au conseil d'Ingénieurs Canada les motifs à l'appui.~~
- (4) La durée des mandats aux postes de président, vice-président et président sortant du BCAPG est d'un (1) an.

E. Planification

- (1) Le BCAPG doit préparer un plan de travail et un plan de recrutement et de relève de bénévoles, et mener ses activités en fonction de ces plans.
 - a) Le BCAPG doit produire et tenir à jour un plan de travail comportant la liste des travaux en cours et indiquant les ressources bénévoles nécessaires pour réaliser ce plan.

- b) Le BCAPG doit tenir à jour un tableau de ses membres indiquant leur poste et la date de leur nomination. Cette information est utilisée pour la préparation d'un plan de recrutement et de relève dans lequel doivent figurer les profils recherchés en vue des nouvelles nominations.
- (2) Les plans doivent être soumis chaque année à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

F. Observateurs présents lors des réunions

- (1) Le BCAPG doit inviter à ses réunions, à titre d'observateurs, les représentants suivants qui se verront accorder le droit de parole pendant les séances ouvertes :
- a) Le président ou la présidente de la Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG) ou son mandataire;
 - b) Le président ou la présidente de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) ou son mandataire.
- (2) Le BCAPG peut inviter des observateurs à assister à ses réunions, dont un membre du BCCAG. Les observateurs n'ont pas le droit de vote et se voient seulement accorder un droit de parole, à la discrétion du président de la réunion.

6.9.2 Rôle du président du BCAPG

Le président du BCAPG joue un rôle essentiel au succès d'Ingénieurs Canada. Il est directement redevable au conseil d'Ingénieurs Canada des réalisations du BCAPG.

A. Responsabilités

- (1) Le président travaille en étroite collaboration avec le secrétariat et les autres membres du personnel d'Ingénieurs Canada, et fournit du leadership au BCAPG pour la prestation de services, de produits et d'outils qui sont utiles aux organismes de réglementation. En plus des responsabilités exigées de tous les présidents dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le président doit également :
- a) Présider le comité exécutif et participer au Sous-comité des candidatures.
 - b) Examiner le plan de recrutement et de relève de bénévoles élaboré par le secrétariat.
 - c) Examiner le budget (élaboré par le secrétariat) et collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada pour exécuter le plan de travail dans les limites du budget et des ressources approuvés par le conseil.
 - d) Collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et le secrétariat pour élaborer des rapports provisoires d'évaluation du rendement et le rapport annuel d'évaluation du rendement à l'intention du conseil d'Ingénieurs Canada et des organismes de réglementation.
 - e) Assister aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada.
 - f) Contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution du plan stratégique d'Ingénieurs Canada.

- g) Connaître le mandat du BCAPG et soutenir l'exécution de ses activités.
- h) S'assurer que les membres respectent leurs propres règles et celles qui leur sont imposées par le conseil d'Ingénieurs Canada, notamment s'efforcer d'établir un consensus sur les questions et objectifs, tout en maintenant une perspective nationale.

B. Compétences

Pour s'acquitter de ces responsabilités, le président devrait posséder les compétences, les connaissances et les capacités définies pour tous les présidents de comité dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*. En outre, le président du BCAPG doit avoir une connaissance approfondie de l'agrément et une bonne compréhension de l'application des normes et processus du BCAPG.

6.9.3 Procédure de nomination des membres du BCAPG

A. Conditions générales

- (1) Le Sous-comité des candidatures s'assure que les organismes de réglementation consultés disposent d'assez de temps pour traiter les demandes de candidats potentiels conformément à leurs politiques et procédures.
- (2) Le Sous-comité des candidatures ne doit pas prendre en considération les candidats qui n'ont pas reçu l'appui de leur organisme de réglementation d'attache ni les recommander au conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Les procédures présentées ci-dessous doivent être suivies dans l'ordre indiqué.
- (4) Toutes les nominations au BCAPG sont assujetties à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

B. Sous-comité des candidatures

- (1) Le Sous-comité des candidatures est composé du président, du président sortant et de deux administrateurs nommés. Le plus ancien administrateur nommé (celui qui siège depuis le plus longtemps au BCAPG) est le président du Sous-comité des candidatures.
- (2) Les administrateurs nommés ont un droit de vote au Sous-comité des candidatures. Tous les candidats doivent recevoir le soutien majoritaire du Sous-comité des candidatures. En cas d'égalité des voix des membres, la motion est défaite.
- (3) Toute l'information étudiée par le Sous-comité des candidatures doit être gardée confidentielle.

C. Nouvelles nominations et postes vacants

- (1) Le Sous-comité des candidatures sélectionne, parmi les candidatures soumises par les organismes de réglementation, le candidat qui, selon lui, correspond le mieux au profil recherché.
- (2) Le Sous-comité des candidatures communique avec le candidat pour s'assurer qu'il est disposé à faire partie du BCAPG s'il est nommé par le conseil d'Ingénieurs Canada.

- (3) Le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la nomination du candidat intéressé retenu.
- (4) Le Sous-comité des candidatures communique avec les candidats non retenus pour les remercier de leur candidature, leur expliquer le processus de sélection et préciser que leur candidature est conservée et sera considérée si de nouveaux postes se libèrent.
- (5) En plus de ces exigences, le Sous-comité des candidatures doit exécuter les étapes suivantes pour tous les types de candidatures :

a) Membres représentant les régions

- i. Les organismes de réglementation de chaque région reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation de chaque région sont invités à soumettre jusqu'à trois (3) candidatures qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le souhaitent. Le Sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.

b) Membres hors cadre

- i. Tous les organismes de réglementation reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation sont invités à soumettre les noms des candidats qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils peuvent soumettre le nombre de noms qu'ils désirent. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le désirent. Le sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.
- iii. Le Sous-comité des candidatures prépare un appel à manifestation d'intérêt qui sera affiché dans le site d'Ingénieurs Canada, publié dans son bulletin et distribué à d'autres parties prenantes concernées, tel que le déterminera le Sous-comité des candidatures. L'appel à manifestation d'intérêt doit contenir le profil souhaité des candidats recherchés.
- iv. Les noms de tous les candidats qualifiés présentés au Sous-comité des candidatures par des groupes et des personnes autres que les organismes de réglementation doivent être transmis aux organismes de réglementation de ces candidats potentiels, qui indiqueront lesquels, parmi les candidats de leur zone de compétence, ils appuient en vue de pourvoir au poste.

D. Postes vacants

- (1) Si un poste se libère au sein du BCAPG au cours de l'exercice et/ou avant l'expiration d'un mandat, le Sous-comité des candidatures choisit un candidat parmi une liste fournie par les organismes de réglementation et une liste de candidats approuvés par leur organisme de réglementation, listes qui ont été compilées au cours des plus récents cycles de nomination au poste en question.

- (2) S'il n'y a pas de liste de candidats ayant reçu l'appui de leur organisme de réglementation pour pourvoir au poste vacant, le Sous-comité des candidatures suit la procédure établie pour les nouvelles nominations.
- (3) Si un poste devient vacant, le candidat sélectionné pour pourvoir ce poste est nommé pour le mandat initial, qui se termine le 30 juin trois (3) ans ou plus après sa.

E. Reconduction de mandat

- (1) Lorsqu'il évalue la reconduction du mandat d'un membre, le Sous-comité des candidatures fonde sa décision sur les besoins indiqués dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles, notamment le profil recherché pour le poste et le rendement antérieur du membre.
- (2) Le secrétariat communique avec tous les membres admissibles au renouvellement de leur mandat pour leur demander s'ils souhaitent que leur mandat soit reconduit, s'ils sont choisis. Il explique le processus de reconduction de mandat et précise clairement que leur mandat ne sera pas nécessairement renouvelé, conformément à de nombreux facteurs, tel qu'il est indiqué dans le processus.
- (3) Le secrétariat fait parvenir au Sous-comité des candidatures les noms de tous les membres qui souhaitent se représenter en vue de la reconduction éventuelle de leur mandat.
- (4) Le Sous-comité des candidatures examine le rendement de chacun des membres qui souhaitent se représenter par rapport au profil établi dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles et détermine si la reconduction de leur mandat est justifiée.
- (5) Chaque année, le Sous-comité des candidatures distribue aux organismes de réglementation une liste des membres inscrits dans leur territoire de compétence et la durée de leur mandat en cours. Le Sous-comité indique également si les membres qui arrivent à la fin de leur mandat et qui sont admissibles au renouvellement désirent effectivement que leur mandat soit reconduit et si le Sous-comité recommande qu'il le soit, selon le rendement de ce membre.
- (6) Dans le cas d'un membre hors cadre, tous les organismes de réglementation où le candidat est inscrit sont invités à confirmer qu'il s'agit d'un membre en règle. Dans le cas d'un membre représentant une région, l'organisme de réglementation de ce membre est invité à confirmer s'il appuie ou non cette reconduction. L'organisme de réglementation n'a pas à justifier sa décision.
- (7) Si l'organisme de réglementation n'appuie pas le renouvellement du mandat, le membre est informé que son mandat se terminera sans reconduction et il est remercié pour ses années de service.
- (8) Si l'organisme de réglementation appuie le renouvellement, le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la reconduction du mandat du candidat.

6.9.4 Procédure de nomination au comité exécutif du BCAPG

- (1) Le conseil d'Ingénieurs Canada doit approuver toutes les nominations au comité exécutif du BCAPG.
- (2) À la fin de leurs mandats, le vice-président devient président, et le président devient président sortant, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

A. *Mise en candidature*

- (1) Le Sous-comité des candidatures est responsable d'organiser le processus de mise en candidature et d'élections au poste de vice-président.
- (2) Le sous-comité des candidatures doit, dans la mesure du possible, retenir plusieurs candidats au poste de vice-président.
- (3) Le président du Sous-comité des candidatures invite tous les membres éligibles du BCAPG à déclarer leur intention de présenter leur candidature au poste de vice-président au moins deux mois avant la date des élections.
- (4) Les membres qui souhaitent se présenter aux élections doivent signifier leur intérêt et fournir l'appui de leur organisme d'attache par écrit au Sous-comité des candidatures au moins un (1) mois avant la date des élections.
- (5) Si aucune déclaration d'intérêt n'est reçue, le Sous-comité des candidatures détermine une façon de pourvoir aux vacances.
- (6) Les noms de tous les candidats au poste de vice-président sont distribués aux membres du BCAPG au moins deux (2) semaines avant la date des élections.

B. *Élections*

- (1) Le vice-président est élu à scrutin secret par les membres du BCAPG qui ont le droit de vote. Le vote peut se tenir en personne ou au moyen de bulletins de vote électroniques.
- (2) Chaque membre présent dispose d'une voix. Les votes par procuration ne sont pas autorisés.
- (3) Les bulletins de vote annulés sont jetés, et les bulletins déposés après la clôture de l'élection ne sont pas comptés.
- (4) Le secrétaire du BCAPG et l'observateur du BCCAG présent à la réunion (ou toute autre partie neutre convenue par le Sous-comité des candidatures) assument la fonction de scrutateurs.
- (5) S'il n'y a qu'un seul candidat au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote. Les membres du BCAPG votent et indiquent s'ils appuient ou non le candidat, en inscrivant « oui » ou « non ».

- a) Si le « oui » recueille la majorité des suffrages exprimés, le candidat est déclaré élu.
 - b) En cas d'égalité, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'elle contient.
 - c) Si le « non » recueille la majorité des suffrages exprimés, le Sous-comité des candidatures lance un autre appel de candidatures et de nouvelles élections seront tenues. Le candidat rejeté n'est pas éligible à ces nouvelles élections.
 - d) S'il n'y a aucun autre candidat intéressé, la question est renvoyée au conseil d'Ingénieurs Canada, qui a le pouvoir de nommer quelqu'un ou de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour dénouer l'impasse.
- (6) S'il y a deux candidats au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote pour l'un des candidats.
- a) Le candidat qui recueille la majorité des suffrages exprimés est déclaré élu.
 - b) En cas d'égalité des voix, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'il contient.
- (7) S'il y a trois candidats ou plus au poste de vice-président, les membres déposent un bulletin de vote comportant une liste de candidats à classer (également appelé bulletin de vote préférentiel), en classant chaque candidat figurant sur le bulletin dans l'ordre indiqué par les scrutateurs. Les bulletins seront considérés comme nuls et rejetés si les candidats n'y sont pas tous classés, si les candidats n'y sont pas classés dans l'ordre séquentiel indiqué ou si on y trouve des classements en double. Le plus ancien administrateur nommé et le président sortant du BCAPG remplissent chacun un second bulletin de vote préférentiel qu'ils placent dans des enveloppes cachetées; ces bulletins ne sont examinés et comptés qu'au besoin, tel qu'indiqué ci-dessous.
- a) Le candidat qui recueille la majorité (50 % + 1) des premiers bulletins de vote préférentiels est déclaré élu.
 - b) Si aucun candidat ne recueille la majorité des premiers votes préférentiels, celui qui a recueilli le plus petit nombre de voix lors de n'importe quel tour de scrutin est éliminé des tours de scrutin suivants et tous les votes en faveur de ce candidat sont attribués au candidat restant le mieux classé. Ce processus est répété jusqu'à ce qu'un candidat recueille la majorité des voix. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, les scrutateurs ouvrent d'abord l'enveloppe cachetée du président sortant et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote du président sortant. Si l'égalité persiste (par exemple, en cas de bulletin de vote annulé), les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote de l'administrateur. Si l'égalité persiste toujours, les scrutateurs déterminent le gagnant par tirage au sort.
 - c) Si, lors d'un tour de scrutin, il y a égalité des voix entre deux ou plusieurs candidats ayant recueilli le plus petit nombre de voix, les scrutateurs commencent par ouvrir l'enveloppe cachetée du

président sortant et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat (par exemple, en cas d'un bulletin de vote annulé), les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat, les scrutateurs déterminent par tirage au sort lequel des candidats *ex aequo* est éliminé.

- (8) Les scrutateurs donnent le nom du candidat ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au président du Comité des candidatures. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
- (9) Le président du Comité des candidatures annonce ensuite le candidat vainqueur.
- (10) Une fois les élections terminées, le président du Comité des candidatures demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote déposés en personne. Cela pourrait ne pas être nécessaire si des bulletins de vote électroniques sont utilisés.

6.9.5 Administrateurs nommés par Ingénieurs Canada au BCAPG

Le conseil d'Ingénieurs Canada nomme au BCAPG deux administrateurs qui agiront à titre d'« administrateurs nommés ». Les administrateurs nommés remplissent un mandat de deux ans et sont nommés en alternance tous les deux ans pour assurer la continuité.

A. *Responsabilités des administrateurs nommés*

- (1) Les administrateurs nommés sont les représentants du conseil d'Ingénieurs Canada au BCAPG. Ils jouent un rôle clé en aidant le conseil d'Ingénieurs Canada à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent de :
 - « se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil »
 - « fournir une orientation stratégique continue et appropriée »
- (2) Les administrateurs nommés doivent assister à toutes les réunions du BCAPG.
- (3) Les administrateurs nommés doivent fournir au BCAPG des conseils et des orientations en ce qui a trait au plan stratégique ainsi qu'aux politiques et orientations du conseil d'Ingénieurs Canada.
- (4) Les administrateurs nommés doivent fournir au conseil d'Ingénieurs Canada des conseils et des orientations en ce qui a trait aux activités du BCAPG et au rendement de son président.
- (5) Le plus ancien administrateur nommé exerce la fonction de président du Sous-comité des candidatures.
- (6) Le plus ancien administrateur nommé doit aussi assister aux réunions du Comité des politiques et des procédures à titre d'observateur.

B. Pouvoirs des administrateurs nommés

- (1) Les administrateurs nommés ont le droit de vote au BCAPG et à tout sous-comité dont ils font partie.
- (2) Les administrateurs nommés par Ingénieurs Canada peuvent assister, en tant qu'observateurs, aux réunions des sous-comités du BCAPG.

C. Restrictions de pouvoirs des administrateurs nommés

Le président du BCAPG relève de l'ensemble du conseil. Les administrateurs nommés n'ont pas le pouvoir de diriger le BCAPG.

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

6.10 Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)

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

Périodicité de révision : annuelle

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

Date de la dernière révision : 27 mai 2022

6.10.1 Mandat

Le Bureau des conditions d'admission accroît l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions liées aux conditions d'admission et à l'exercice du génie.

A. But/Produits

- (1) Le BCCAG fournit aux organismes de réglementation, par l'intermédiaire du conseil d'Ingénieurs Canada, des services et des outils qui permettent l'évaluation des qualifications en génie, favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie et facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada.
- (2) Il produit des recherches, des guides et des documents, et fournit des orientations sur les sujets suivants :
 - a) Admission
 - b) Reconnaissance des titres de compétences étrangers
 - c) Examen sur l'exercice de la profession
 - d) Ingénieurs stagiaires/juniors
 - e) Maintien de la compétence et développement professionnel continu
 - f) Exercice de la profession
 - g) Développement durable et environnement
 - h) Code de déontologie
 - i) Autres questions d'importance nationale signalées par les organismes de réglementation

Tous ces produits sont élaborés en coopération avec les organismes de réglementation conformément à la politique 9.2, *Guides du Bureau des conditions d'admission*.
- (3) Le BCCAG maintient un programme d'examens pour les candidats diplômés d'un programme autre qu'un programme agréé ou reconnu par le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie

(BCAPG). Les programmes reconnus par le BCAPG sont des programmes offerts à l'étranger que le BCAPG a évalués et jugés substantiellement équivalents.

B. *Pouvoirs*

- (1) Les pouvoirs qui sont conférés au BCCAG lui permettent d'assister le conseil dans son travail. En plus des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le BCCAG peut :
 - a) Créer des comités ou des groupes de travail pour l'aider à accomplir son travail.
 - b) Traiter directement avec des organisations et des personnes.
 - c) Approuver les programmes d'examens.
 - d) Maintenir des procédures internes pour des activités comme l'élaboration et la tenue à jour de documents, les communications, les consultations, etc.
- (2) Le BCCAG n'a pas le pouvoir :
 - a) De modifier les politiques du conseil.
 - b) De conclure des accords financiers.
 - c) De dépenser ni d'engager d'autres fonds de l'organisme, à moins que ces fonds aient été expressément affectés par le conseil.

C. *Composition*

- (1) Le BCCAG se compose d'un président, d'un vice-président et d'un président sortant, et doit comprendre un membre de chacune des régions suivantes :
 - Colombie-Britannique
 - Alberta
 - Saskatchewan ou Manitoba
 - Ontario
 - Québec
 - Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse ou Nouveau-Brunswick et devrait comprendre un membre provenant :
 - du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, ou du Nunavut
- (2) Le BCCAG comprend également des membres hors cadre. Le nombre total de membres est basé sur la charge de travail prévue.
- (3) Deux administrateurs du conseil d'Ingénieurs Canada doivent être nommés au BCCAG par le conseil.
- (4) Les membres doivent tous être des ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice au Canada.
- (5) Le quorum est fixé à 50 % des membres + 1.
- (6) Le président, le vice-président, le président sortant forment le comité exécutif du BCCAG.

- (7) Idéalement, le BCCAG doit être composé comme suit :
- a) Un tiers de ses membres occupe ou a occupé un poste au sein du corps professoral d'un établissement d'enseignement supérieur;
 - b) Deux tiers de ses membres exercent ou ont exercé la profession d'ingénieur, comme il est décrit ci-dessous.
- (8) En ce qui concerne la part des membres du BCCAG qui ne proviennent pas du milieu universitaire, il conviendrait de considérer des candidats qui possèdent une ou plusieurs des qualités suivantes :
- a) Expérience en examen technique de travaux d'ingénierie préparés par d'autres.
 - b) Expérience en embauche, supervision, mentorat ou formation d'ingénieurs stagiaires ou récemment admis au plein titre.
 - c) Expérience en vérification ou en approbation de travaux d'ingénierie préparés par d'autres, à titre d'employé d'un organisme gouvernemental, d'une société d'État ou d'une autorité réglementaire.
- (9) Lors de la sélection des membres du BCCAG, on doit étudier la possibilité de nommer des personnes qui sont ou ont été membres d'un comité d'examineurs (ou de son équivalent) et on s'efforce d'obtenir une représentation provenant de diverses disciplines du génie.
- (10) Dans la sélection des membres du BCCAG, tous les efforts raisonnables doivent être déployés afin que le BCCAG soit composé d'un groupe diversifié représentatif de la population canadienne. Ce faisant, les organismes de réglementation seront encouragés à envisager de nommer des candidats pour faire en sorte que le BCCAG :
- a) Comprenne au moins 30 % de femmes, dans l'objectif à long terme d'atteindre une parité de genres représentative de la population canadienne;
 - b) Inclue les points de vue d'ingénieurs autochtones, noirs, de couleur et formés à l'étranger.
- (11) Le BCCAG peut inviter des observateurs à assister à ses réunions, dont un membre du BCAPG. Les observateurs n'ont pas le droit de vote.
- (12) Le secrétariat du BCCAG, nommé par le chef de la direction, appuie le BCCAG et ses membres sont des participants sans droit de vote aux réunions du BCCAG et à celles de ses sous-comités.

D. Limites des mandats

- (1) Les membres du BCCAG sont nommés pour une période de trois (3) ans. Le mandat d'un membre pourrait, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada, être reconduit pour une autre période de trois ans, pour un total de six (6) ans.
- (2) Les limites susmentionnées ne s'appliquent pas à un membre qui est élu ou confirmé, selon le cas, au poste de vice-président, président ou président sortant avant l'expiration de son second mandat, auquel cas il peut continuer à siéger jusqu'à la fin de son mandat comme président sortant.

- (3) Le conseil d'Ingénieurs Canada peut aussi, dans des circonstances exceptionnelles, proroger la nomination d'autres membres du BCCAG au-delà de la limite de six ans, jusqu'à un maximum de neuf (9) ans au BCCAG. Pour que cette prorogation soit étudiée, il faut fournir au conseil d'Ingénieurs Canada les motifs à l'appui.
- (4) La durée des mandats aux postes de vice-président, président et président sortant du BCCAG est de ~~deux~~ (21) ans.

E. Planification

- (1) Le BCCAG doit préparer un plan de travail et un plan de recrutement et de relève de bénévoles, et mener ses activités en fonction de ces plans.
 - a) Le BCCAG doit produire et tenir à jour un plan de travail comportant la liste des travaux en cours et indiquant les ressources bénévoles nécessaires pour réaliser ce plan.
 - b) Le BCCAG doit tenir à jour un tableau de ses membres indiquant leur poste et la date de leur nomination. Cette information est utilisée pour la préparation d'un plan de recrutement et de relève dans lequel doivent figurer les profils recherchés en vue des nouvelles nominations.
- (2) Les plans doivent être soumis chaque année à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

6.10.2 Rôle du président du BCCAG

Le président du BCCAG joue un rôle essentiel au succès d'Ingénieurs Canada. Il est directement redevable au conseil d'Ingénieurs Canada des réalisations du BCCAG.

A. Responsabilités

- (1) Le président travaille en étroite collaboration avec le secrétariat et les autres membres du personnel d'Ingénieurs Canada, et fournit du leadership au BCCAG pour la prestation de services, de produits et d'outils qui sont utiles aux organismes de réglementation du génie. En plus des responsabilités exigées de tous les présidents dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*, le président doit également :
 - a) Présider le comité exécutif et participer au Sous-comité des candidatures.
 - b) Examiner le plan de recrutement et de relève de bénévoles élaboré par le secrétariat.
 - c) Examiner le budget (élaboré par le secrétariat) et collaborer avec le chef de la direction d'ingénieurs Canada pour exécuter le plan de travail dans les limites du budget et des ressources approuvés par le conseil.
 - d) Collaborer avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada et le secrétariat pour élaborer des rapports provisoires d'évaluation du rendement et le rapport annuel d'évaluation du rendement à l'intention du conseil d'Ingénieurs Canada et des organismes de réglementation.
 - e) Assister aux réunions du conseil d'Ingénieurs Canada.

- f) Contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution du plan stratégique d'Ingénieurs Canada.
- g) Connaître le mandat du BCCAG et soutenir l'exécution de ses activités.
- h) S'assurer que les membres respectent leurs propres règles et celles qui leur sont imposées par le conseil d'Ingénieurs Canada, notamment s'efforcer d'établir un consensus sur les questions et objectifs, tout en maintenant une perspective nationale.

B. Compétences

Pour s'acquitter de ces responsabilités, le président devrait posséder les compétences, les connaissances et les capacités définies pour tous les présidents de comité dans la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*. En outre, le président du BCCAG doit avoir une connaissance approfondie de la réglementation et de l'exercice du génie et une bonne compréhension de l'application des processus du BCCAG.

6.10.3 Procédure de nomination des membres du BCCAG

A. Conditions générales

- (1) Le Sous-comité des candidatures s'assure que les organismes de réglementation consultés disposent d'assez de temps pour traiter les demandes de candidats potentiels conformément à leurs politiques et procédures.
- (2) Le Sous-comité des candidatures ne doit pas prendre en considération les candidats qui n'ont pas reçu l'appui de leur organisme de réglementation d'attache ni les recommander au conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Les procédures présentées ci-dessous doivent être suivies dans l'ordre indiqué.
- (4) Toutes les nominations au BCCAG sont assujetties à l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

B. Sous-comité des candidatures

- (1) Le Sous-comité des candidatures est composé du président, du président sortant et de deux administrateurs nommés. Le plus ancien administrateur nommé (celui qui siège depuis le plus longtemps au BCCAG) est le président du Sous-comité des candidatures.
- (2) Les administrateurs nommés ont un droit de vote au Sous-comité des candidatures. Tous les candidats doivent recevoir le soutien majoritaire du Sous-comité des candidatures. En cas d'égalité des voix des membres, la motion est défaite.
- (3) Toute l'information étudiée par le Sous-comité des candidatures doit être gardée confidentielle.

C. Nouvelles nominations et postes vacants

- (1) Le Sous-comité des candidatures sélectionne, parmi les candidatures soumises par les organismes de réglementation, le candidat qui, selon lui, correspond le mieux au profil recherché.
- (2) Le Sous-comité des candidatures communique avec le candidat pour s'assurer qu'il est disposé à faire partie du BCCAG s'il est nommé par le conseil d'Ingénieurs Canada.
- (3) Le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la nomination du candidat intéressé retenu.
- (4) Le Sous-comité des candidatures communique avec les candidats non retenus pour les remercier de leur candidature, leur expliquer le processus de sélection et préciser que leur candidature est conservée et sera considérée si de nouveaux postes se libèrent.
- (5) En plus de ces exigences, le Sous-comité des candidatures doit exécuter les étapes suivantes pour tous les types de candidatures :

a) Membres représentant les régions

- i. Les organismes de réglementation de chaque région reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation de chaque région sont invités à soumettre jusqu'à trois (3) candidatures qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le souhaitent. Le Sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.

b) Membres hors cadre

- i. Tous les organismes de réglementation reçoivent le profil souhaité du ou des candidats recherchés.
- ii. Les organismes de réglementation sont invités à soumettre les noms des candidats qu'ils soutiennent pour pourvoir au poste. Ils peuvent soumettre le nombre de noms qu'ils désirent. Ils doivent ensuite indiquer leur choix ou classer toutes les candidatures par ordre de préférence, s'ils le désirent. Le sous-comité des candidatures examine toute cette information à titre confidentiel.
- iii. Le Sous-comité des candidatures prépare un appel à manifestation d'intérêt qui sera affiché dans le site d'Ingénieurs Canada, publié dans son bulletin et distribué à d'autres parties prenantes concernées, tel que le déterminera le Sous-comité des candidatures. L'appel à manifestation d'intérêt doit contenir le profil souhaité des candidats recherchés.
- iv. Les noms de tous les candidats qualifiés présentés au Sous-comité des candidatures par des groupes et des personnes autres que les organismes de réglementation doivent être transmis aux organismes de réglementation de ces candidats potentiels, qui indiqueront lesquels, parmi les candidats de leur zone de compétence, ils appuient en vue de pourvoir au poste.

D. Postes vacants

- (1) Si un poste se libère au sein du BCCAG au cours de l'exercice et/ou avant l'expiration d'un mandat, le Sous-comité des candidatures choisit un candidat parmi une liste fournie par les organismes de réglementation et une liste de candidats approuvés par leur organisme de réglementation, listes qui ont été compilées au cours des plus récents cycles de nomination au poste en question.
- (2) S'il n'y a pas de liste de candidats ayant reçu l'appui de leur organisme de réglementation pour pourvoir au poste vacant, le Sous-comité des candidatures suit la procédure établie pour les nouvelles nominations.
- (3) Si un poste devient vacant, le candidat sélectionné pour pourvoir ce poste est nommé pour le mandat initial, qui se termine le 30 juin trois (3) ans ou plus après sa nomination.

E. Reconduction de mandat

- (1) Lorsqu'il évalue la reconduction du mandat d'un membre, le Sous-comité des candidatures fonde sa décision sur les besoins indiqués dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles, notamment le profil recherché pour le poste et le rendement antérieur du membre.
- (2) Le secrétariat communique avec tous les membres admissibles au renouvellement de leur mandat pour leur demander s'ils souhaitent que leur mandat soit reconduit, s'ils sont choisis. Il explique le processus de reconduction de mandat et précise clairement que leur mandat ne sera pas nécessairement renouvelé, conformément à de nombreux facteurs, tel qu'il est indiqué dans le processus.
- (3) Le secrétariat fait parvenir au Sous-comité des candidatures les noms de tous les membres qui souhaitent se représenter en vue de la reconduction éventuelle de leur mandat.
- (4) Le Sous-comité des candidatures examine le rendement de chacun des membres qui souhaitent se représenter par rapport au profil établi dans le plan de recrutement et de relève de bénévoles et détermine si la reconduction de leur mandat est justifiée.
- (5) Chaque année, le Sous-comité des candidatures distribue aux organismes de réglementation une liste des membres inscrits dans leur territoire de compétence et la durée de leur mandat en cours. Le Sous-comité indique également si les membres qui arrivent à la fin de leur mandat et qui sont admissibles au renouvellement désirent effectivement que leur mandat soit reconduit et si le Sous-comité recommande qu'il le soit, selon le rendement de ce membre.
- (6) Dans le cas d'un membre hors cadre, tous les organismes de réglementation où le candidat est inscrit sont invités à confirmer qu'il s'agit d'un membre en règle. Dans le cas d'un membre représentant une région, l'organisme de réglementation de ce membre est invité à confirmer s'il appuie ou non cette reconduction. L'organisme de réglementation n'a pas à justifier sa décision.

- (7) Si l'organisme de réglementation n'appuie pas le renouvellement du mandat, le membre est informé que son mandat se terminera sans reconduction et il est remercié pour ses années de service.
- (8) Si l'organisme de réglementation appuie le renouvellement, le Sous-comité des candidatures recommande au conseil d'Ingénieurs Canada la reconduction du mandat du candidat.

6.10.4 Procédure de nomination au comité exécutif du BCCAG

- (1) Le conseil d'Ingénieurs Canada doit approuver toutes les nominations au comité exécutif du BCCAG.
- (2) À la fin de leurs mandats, le vice-président devient et président devient président sortant, sous réserve de l'approbation du conseil d'Ingénieurs Canada.

A. Mise en candidature

- (1) Le Sous-comité des candidatures est responsable d'organiser le processus de mise en candidature et d'élections au poste de vice-président.
- (2) Le Sous-comité des candidatures doit, dans la mesure du possible, retenir plusieurs candidats au poste de vice-président.
- (3) Le président du Sous-comité des candidatures invite tous les membres éligibles du BCCAG à déclarer leur intention de présenter leur candidature au poste de vice-président au moins deux mois avant la date des élections.
- (4) Les membres qui souhaitent se présenter aux élections doivent confirmer leur intérêt et fournir l'appui de leur organisme d'attache par écrit au Sous-comité des candidatures au moins un (1) mois avant la date des élections.
- (5) Si aucune déclaration d'intérêt n'est reçue, le Sous-comité des candidatures détermine une façon de pourvoir aux vacances.
- (6) Les noms de tous les candidats au poste de vice-président sont distribués aux membres du BCCAG au moins deux (2) semaines avant la date des élections.

B. Élections

- (1) Le vice-président est élu à scrutin secret par les membres du BCCAG qui ont le droit de vote. Le vote peut se tenir en personne ou au moyen de bulletins de vote électroniques.
- (2) Chaque membre présent dispose d'une voix. Les votes par procuration ne sont pas autorisés.
- (3) Les bulletins de vote annulés sont jetés, et les bulletins déposés après la clôture de l'élection ne sont pas comptés.

- (4) Le secrétaire du BCCAG et l'observateur du BCAPG présent à la réunion (ou toute autre partie neutre convenue par le Sous-comité des candidatures) assument la fonction de scrutateurs.
- (5) S'il n'y a qu'un seul candidat au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote. Les membres du BCCAG votent et indiquent s'ils appuient ou non le candidat, en inscrivant « oui » ou « non ».
- Si le « oui » recueille la majorité des suffrages exprimés, le candidat est déclaré élu.
 - En cas d'égalité, les scrutateurs utilisent le second vote du président sortant.
 - Si le « non » recueille la majorité des suffrages exprimés, le Sous-comité des candidatures lance un autre appel de candidatures et de nouvelles élections seront tenues. Le candidat rejeté n'est pas éligible à ces nouvelles élections.
 - S'il n'y a aucun autre candidat intéressé, la question est renvoyée au conseil d'Ingénieurs Canada, qui aura le pouvoir de nommer quelqu'un ou de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour dénouer l'impasse.
- (6) S'il y a deux candidats au poste de vice-président, le président sortant dépose un second bulletin de vote pour l'un des candidats.
- Le candidat qui recueille la majorité des suffrages exprimés est déclaré élu.
 - En cas d'égalité des voix, les scrutateurs ouvrent l'enveloppe contenant le bulletin de vote du président sortant et utilisent le vote qu'il contient.
- (7) S'il y a trois candidats ou plus au poste de vice-président, les membres déposent un bulletin de vote comportant une liste de candidats à classer (également appelé bulletin de vote préférentiel), en classant chaque candidat figurant sur le bulletin dans l'ordre indiqué par les scrutateurs. Les bulletins seront considérés comme nuls et rejetés si les candidats n'y sont pas tous classés, si les candidats ne sont pas classés dans l'ordre séquentiel indiqué ou si on y trouve des classements en double. Le plus ancien administrateur nommé et le président sortant du BCCAG remplissent chacun un second bulletin de vote préférentiel qu'ils placent dans des enveloppes cachetées; ces bulletins ne sont examinés et comptés qu'au besoin, tel qu'indiqué ci-dessous.
- Le candidat qui recueille la majorité (50 % + 1) des premiers bulletins de vote préférentiels est déclaré élu.
 - Si aucun candidat ne recueille la majorité des premiers votes préférentiels, celui qui a recueilli le plus petit nombre de voix lors de n'importe quel tour de scrutin est éliminé des tours de scrutin suivants et tous les votes en faveur de ce candidat sont attribués au candidat restant qui est le mieux classé. Ce processus est répété jusqu'à ce qu'un candidat recueille la majorité des voix. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, les scrutateurs ouvrent d'abord l'enveloppe cachetée du président sortant et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote du président sortant. Si l'égalité persiste (par exemple, en cas de bulletin de vote annulé),

les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et déclarent gagnant le candidat restant qui est le mieux classé sur le bulletin de vote de l'administrateur. Si l'égalité persiste toujours, les scrutateurs déterminent le gagnant par tirage au sort.

- c) Si, lors d'un tour de scrutin, il y a égalité des voix entre deux ou plusieurs candidats ayant recueilli le plus petit nombre de voix, les scrutateurs commencent par ouvrir l'enveloppe cachetée du président sortant et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat (par exemple, en cas d'un bulletin de vote annulé) les scrutateurs ouvrent l'enveloppe cachetée du plus ancien administrateur nommé et éliminent le candidat le moins bien classé du tour de scrutin suivant. S'il n'est toujours pas possible d'éliminer un candidat, les scrutateurs déterminent par tirage au sort lequel des candidats *ex aequo* est éliminé.
- (8) Les scrutateurs donnent le nom du candidat ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au président du Comité des candidatures. Ils ne précisent pas le total des votes ni s'ils ont eu recours aux enveloppes cachetées.
- (9) Le président du Comité des candidatures annonce ensuite le candidat vainqueur.
- (10) Une fois les élections terminées, le président du Comité des candidatures demande une motion portant sur la destruction des bulletins de vote déposés en personne. Cela pourrait ne pas être nécessaire si des bulletins de vote électroniques sont utilisés.

6.10.5 Administrateurs nommés par Ingénieurs Canada au BCCAG

Le conseil d'Ingénieurs Canada nomme au BCCAG deux administrateurs qui agiront à titre d'« administrateurs nommés ». Les administrateurs nommés remplissent un mandat de deux ans et sont nommés en alternance tous les deux ans pour assurer la continuité.

A. Responsabilités des administrateurs nommés

- (1) Les administrateurs nommés sont les représentants du conseil d'Ingénieurs Canada au BCCAG, dont ils sont membres à part entière. Ils jouent un rôle clé en aidant le conseil d'Ingénieurs Canada à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent de :
- « se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil »
- « fournir une orientation stratégique continue et appropriée »
- (2) Les administrateurs nommés doivent assister à toutes les réunions du BCCAG.
- (3) Les administrateurs nommés doivent fournir au BCCAG des conseils et des orientations en ce qui a trait au plan stratégique ainsi qu'aux politiques et orientations du conseil d'Ingénieurs Canada.
- (4) Les administrateurs nommés doivent fournir au conseil d'Ingénieurs Canada des conseils et des orientations en ce qui a trait aux activités du BCCAG et au rendement de son président.
- (5) Le plus ancien administrateur nommé exerce la fonction de président du Sous-comité des candidatures.

B. Pouvoirs des administrateurs nommés

- (1) Les administrateurs nommés ont le droit de vote au BCCAG et à tout sous-comité dont ils font partie.
- (2) Les administrateurs nommés par Ingénieurs Canada peuvent assister, en tant qu'observateurs, aux réunions des sous-comités du BCCAG.

C. Restrictions de pouvoirs des administrateurs nommés

Le président du BCCAG relève de l'ensemble du conseil. Les administrateurs nommés n'ont pas le pouvoir de diriger le BCCAG.



7 Politiques du conseil

7.1 Dépenses du conseil, des comités et d'autres bénévoles

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

Périodicité de révision : bisannuelle

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

Date de la dernière révision : 24 février 2021

- (1) Cette politique s'applique aux membres du conseil et des comités d'Ingénieurs Canada, ainsi ~~qu'aux qu'à d'autres participants de choix autres bénévoles~~ (collectivement appelés « bénévoles ») qui se déplacent et/ou engagent des frais de déplacement, notamment pour assister ou participer à des réunions, des événements et des conférences (« événements ») pour le compte d'Ingénieurs Canada.
- (2) Cette politique vise à faire en sorte que les bénévoles comprennent clairement les lignes directrices, consignes et procédures relatives aux déplacements et aux frais qui y sont reliés, ce qui comprend le type et le mode de voyage d'affaires qui sont considérés comme étant appropriés, les circonstances dans lesquelles une autorisation préalable est exigée, et la façon de demander le remboursement des dépenses.

7.1.1 Dépenses des membres du conseil et des comités du conseil

- (1) Les bénévoles ont droit au remboursement de ~~toutes les dépenses~~ toutes les dépenses raisonnables engagées pour des voyages, ~~l'hébergement, les repas et d'autres dépenses diverses d'affaires effectués~~ l'hébergement, les repas et d'autres dépenses diverses d'affaires effectués pour le compte d'Ingénieurs Canada. Il leur incombe de déterminer les méthodes de déplacement les plus pratiques.
- (2) Les dépenses engagées par des administrateurs du conseil pour assister à des réunions d'un organisme de réglementation dont l'administrateur du conseil est l'administrateur désigné ne sont pas remboursées.
- (3) Les frais de l'invité du président (ou ceux de l'invité du représentant officiel du président si ce dernier n'est pas en mesure d'assister à l'assemblée) sont remboursés lorsque le président ou son représentant officiel assiste à l'assemblée annuelle d'un organisme de réglementation, à l'assemblée annuelle d'Ingénieurs Canada ou à celle de Géoscientifiques Canada où les invités sont conviés.
- (4) Les frais de déplacement raisonnables d'un invité des administrateurs du conseil ne sont remboursés que pour leur présence à l'assemblée annuelle des membres et à la retraite du conseil.
- (5) Les frais de transport sont remboursés, selon la situation.

7.1.2 Dépenses des présidents d'organismes de réglementation

Ingénieurs Canada remboursera, sur demande (conformément à la présente politique), les frais de déplacement dépassant 1 500 \$ engagés par les présidents d'organismes de réglementation comptant moins de 2 500 membres pour assister aux réunions du conseil auxquelles ils sont invités.

7.1.3 Déplacements exceptionnels

- (1) Pour ~~tout déplacement non inclus dans le budget approuvé d'Ingénieurs Canada, les déplacements au Canada et à l'étranger~~, les bénévoles doivent obtenir l'autorisation préalable du président ou de

Manuel des politiques du conseil d'Ingénieurs Canada

Section 7 : Politiques du conseil



son mandataire, si le déplacement exceptionnel n'est pas inclus dans le budget approuvé d'Ingénieurs Canada.

~~(2) Les bénévoles doivent respecter les normes présentées dans la section 7.1.4 et il est de leur responsabilité de se conformer à la présente politique et d'exercer leur jugement lors de l'organisation de leurs déplacements.~~

7.1.4 Frais de déplacement acceptables

A. Transport aérien

- (1) Les billets devraient être achetés le plus tôt possible après la convocation à un événement pour profiter des tarifs les plus bas.
- (2) Les billets en classe économique les moins chers qui donnent droit à un bagage enregistré devraient être utilisés s'ils sont offerts et pratiques. Le programme Air Canada Affaires Plus d'Ingénieurs Canada devrait être utilisé si cela est pratique. Les bénévoles seront remboursés s'ils ont acheté des billets d'avion pour assister à des événements mais doivent annuler leur voyage en raison d'une situation d'urgence.
- (3) Si le temps de vol d'une étape du voyage est de ~~six~~ quatre (64) heures ou plus, l'achat de billets les moins chers en classe affaires est autorisé.
- (4) Les frais pour bagages enregistrés et bagages de cabine ainsi que l'assurance annulation de voyage sont admissibles au remboursement.

B. Transport ferroviaire

- (1) Les billets devraient être achetés le plus tôt possible pour profiter des tarifs les plus bas.
- (2) La norme pour le transport ferroviaire est la classe affaires.

C. Autocar, taxi et covoiturage

- (1) Les frais raisonnables d'autocar, de taxi ou de covoiturage sont remboursés.
- (2) Le service de limousine est déconseillé, sauf s'il est plus économique que le transport par taxi.

D. Location de voiture

- (1) Les bénévoles peuvent louer une voiture lorsque cela est plus économique ou plus efficace que l'avion, le train, les taxis ou la voiture personnelle (p. ex. : les voyages de courte distance ou lorsque le partage d'une voiture rend cette possibilité plus attrayante), notamment lorsque :
 - a) le service de taxi/limousine n'est pas offert ou n'est pas économique;
 - b) le lieu de la réunion n'est pas facilement accessible depuis un grand aéroport;
 - c) le bénévole apporte à la réunion une grande quantité de documentation ou de matériel.
- (2) Les bénévoles qui utilisent une voiture de location auront droit au remboursement de l'assurance collision et des frais de carburant. La catégorie de véhicule autorisée est la voiture intermédiaire, mais le surclassement gratuit est permis. Lorsque cela est nécessaire, des véhicules plus grands ou répondant à des besoins spéciaux peuvent être loués pour le transport de bagages excédentaires OU d'articles volumineux, comme des présents, ou pour des raisons médicales.

Commented [LET1]: Conformément à la discussion à la réunion du Comité sur la gouvernance du 16 novembre. Cette question a également été examinée par le Comité FAGR lors de sa réunion de décembre, la majorité des membres du comité ayant conclu que ce coût supplémentaire était raisonnable. **Ce changement de politique devrait entraîner un coût annuel supplémentaire de 38 100 \$.**

Commented [LET2]: Conformément aux discussions à la réunion du Comité sur la gouvernance et également examiné par le Comité FAGR lors de sa réunion en décembre. Ce changement de politique devrait entraîner un coût annuel supplémentaire de 229 711 \$ et 287 138 \$ selon s'il était inclus pour le personnel et selon l'emplacement des réunions.



- (3) Si les voyageurs préfèrent louer une voiture plutôt que d'utiliser d'autres moyens de transport pour assister à un événement, le montant maximal qui est accordé correspond à l'équivalent du tarif de taxi aller-retour entre l'aéroport et le lieu de l'événement, combiné avec le coût du billet d'avion.

E. Voiture personnelle

~~(1) On peut utiliser sa voiture personnelle lorsque cette option permet dans l'ensemble des économies.~~

~~(2)(1) Les bénévoles qui choisissent d'utiliser leur voiture personnelle pour les déplacements peuvent réclamer le taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada (ARC) du gouvernement du Canada en vigueur au moment du voyage, ou jusqu'au montant équivalent au coût total d'un voyage en avion combiné avec le tarif de taxi aller-retour entre l'aéroport et le lieu de l'événement, en classe économique, selon le moindre des deux montants.~~

~~(3)(2) Ingénieurs Canada n'est pas responsable des coûts engagés ou des dommages subis au-delà du remboursement du taux par kilomètre. Il incombe au bénévole de veiller à ce que son véhicule soit adéquatement couvert par une assurance pour utilisation commerciale d'une voiture personnelle.~~

F. Tickets de stationnement et de péage et contraventions

- (1) Les frais raisonnables de stationnement et de péage sont remboursés.
- (2) Les contraventions pour infractions au Code de la route reçues pendant un voyage d'affaires pour le compte d'Ingénieurs Canada ne sont pas admissibles à un remboursement.

G. Hébergement

(1) Ingénieurs Canada paie ou rembourse directement les frais d'hébergement raisonnables qui reflètent le but et les circonstances du voyage. ~~ou les rembourse dans la mesure où ils sont raisonnables selon la situation.~~

(2) Lorsque des événements sont organisés par Ingénieurs Canada, des tarifs de groupe doivent être obtenus et les ~~voyageurs bénévoles~~ en être informés. Si les bénévoles choisissent des hébergements qui dépassent les frais d'hébergement négociés dans le cadre du tarif de groupe, ils sont responsables de payer la différence du montant dépassant le tarif de groupe. Les originaux des factures d'hôtel doivent être annexés aux formulaires de demande de remboursement.

(3) Si le ~~voyageur-bénévole~~ prend des dispositions pour loger ailleurs qu'à l'hôtel désigné par Ingénieurs Canada, des frais raisonnables sont remboursés, pourvu que l'ensemble des frais ne dépasse pas le coût d'hébergement à l'hôtel selon les tarifs de groupe obtenus par Ingénieurs Canada, le cas échéant.

(4) Si le bénévole est hébergé gratuitement dans une résidence privée, un cadeau non monétaire peut être consenti à l'hôte. La valeur maximale du cadeau ne doit pas dépasser 50 \$/nuît.

H. Repas

(1) Les frais engagés pour les repas (y compris les frais accessoires) pendant un voyage d'affaires sont remboursés sur présentation des reçus conformément à la directive du Gouvernement du Canada en vigueur. Les reçus ne sont pas nécessaires sur les voyages et les indemnités peut servir de référence pour ce qui est des dépenses raisonnables.

~~(2) Des coûts supplémentaires peuvent être remboursés dans des circonstances raisonnables.~~



~~(3)(2)~~ Si un repas est inclus dans le coût d'un événement, d'un déplacement ou d'un hébergement, ou est déjà fourni par Ingénieurs Canada (p. ex. : si le petit déjeuner est fourni lors d'une conférence), les dépenses supplémentaires-liées à ces repas inclus ne seront pas remboursées.

~~(4) Des reçus pour tous les frais de repas doivent être annexés au formulaire de demande de remboursement.~~

I. Frais de déplacement des conjoint(e)s ou des invité(e)s

Les dépenses des conjoint(e)s ou des invité(e)s des bénévoles ne sont normalement pas remboursées, sauf celles qui sont stipulées ci-dessus au paragraphe 7.1.1(4).

J. Frais de garde d'enfants

Les frais supplémentaires raisonnables pour les services de garde d'enfants sont remboursés, lorsque ces services sont expressément requis par les personnes-bénévoles en voyage d'affaires pour Ingénieurs Canada. ~~Le montant maximal payable à ce titre au cours d'une année civile se limite à 1 500 \$.~~

K. Assurance soins médicaux

Ingénieurs Canada remboursera aux voyageurs bénévoles qui doivent se rendre à l'étranger pour son compte le coût de toute assurance de soins médicaux supplémentaire à laquelle ils souscriront pour bénéficier d'une protection médicale pendant ces voyages. Les coûts des services médicaux nécessaires pour voyager à l'étranger leur seront également remboursés.

L. Assurance accidents de voyage

Toute réclamation faite par un voyageur-bénévole ou en son nom en vertu de l'assurance accidents de voyage d'Ingénieurs Canada couvrant les blessures accidentelles ou le décès accidentel doit être présentée à l'assureur par Ingénieurs Canada dans les 30 jours qui suivent l'accident. Les réclamations doivent être accompagnées d'une preuve médicale établie par un médecin habilité choisi par Ingénieurs Canada et être corroborées par un médecin habilité choisi par l'assureur. Les demandeurs doivent communiquer et se conformer rapidement pour permettre à Ingénieurs Canada de soumettre la réclamation à l'assureur.

M. Combinaison d'un voyage personnel avec un voyage d'affaires

Il est permis de combiner un voyage personnel avec un voyage d'affaires pour le compte d'Ingénieurs Canada pourvu que cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'organisme.

7.1.5 Remboursement des dépenses

- (1) Les dépenses sont remboursées dans les 30 jours qui suivent la présentation de la demande de remboursement approuvée, accompagnée des documents requis, le cas échéant. Les dépenses encourues seront également remboursées dans le cas d'un événement de force majeure, tel qu'une pandémie mondiale, notamment les reçus originaux.
- (2) La demande de remboursement doit être présentée dans les 14-30 jours qui suivent le voyage suivant l'engagement des dépenses. Ingénieurs Canada n'est pas tenu de donner suite aux demandes de remboursement reçues plus de trois mois après la date du voyage des dépenses.

7.1.6 Approbation des demandes de remboursement

- (1) Toutes les demandes de remboursement sont d'abord examinées par le personnel financier d'Ingénieurs Canada pour vérifier qu'elles sont complètes et conformes à la politique. Les personnes qui soumettent des demandes de remboursement peuvent être invitées à en compléter, corriger ou



préciser les détails. Si certains éléments de la demande ne sont pas résolus, ces éléments seront portés à l'attention de la personne habilitée à donner l'approbation finale de la demande de remboursement.

- (2) L'autorité finale pour l'approbation des demandes de remboursement soumises par les personnes suivantes est :
- a) Pour le c Chef de la direction : approbation par le président
 - b) Pour le p Président : approbation par le président élu
 - c) Pour les a Administrateurs, y compris le président sortant : approbation par le chef de la direction
 - d) ~~Membres~~ Pour les membres du BCAPG et du BCCAG : approbation par le chef de la direction
 - e) Pour les a Autres bénévoles : approbation par le chef de la direction
 - f) Pour les membres du p Personnel d'Ingénieurs Canada : approbation par le chef de la direction
- (3) L'approbation finale relèvera du président si des problèmes se posaient dans le cadre de ce processus d'approbation.

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Rapport d'autoévaluation du conseil		4.5
Objet :	Examiner les résultats du sondage d'autoévaluation du conseil de 2023	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil 1 : Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs Responsabilité du conseil 6 : Assurer le développement continu des administrateurs et administratrices	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance envers les fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Mike Wrinch, administrateur représentant la Colombie-Britannique et président du Comité RH	

Contexte

- L'autoévaluation du conseil est effectuée chaque année, conformément aux Politiques du conseil 4.12, *Autoévaluation du conseil* et 4.13, *Évaluation des administrateurs*. Cette pratique donne aux administrateurs et administratrices l'occasion de réfléchir à leur rendement et aux améliorations possibles.
- Ces évaluations fournissent également des informations précieuses au Comité RH, qui est chargé de faire des recommandations au conseil concernant la formation et le développement professionnel des administrateurs et administratrices.
- Le budget de 2023 d'Ingénieurs Canada a déjà été établi. Toute nouvelle formation offerte aux administrateurs et administratrices devra être planifiée et budgétisée par le personnel pour 2024.
- Pour le sondage de cette année, le consultant externe *tng* a fusionné les questions d'évaluation précédentes d'Ingénieurs Canada avec sa propre banque de questions standard, ce qui a permis de comparer les résultats du sondage aux meilleures pratiques disponibles.
- Le sondage comportait deux parties : 1) l'évaluation du conseil et 2) l'évaluation individuelle des administrateurs et administratrices et l'évaluation par les pairs.
- Le conseil d'Ingénieurs Canada a approuvé le contenu du sondage d'évaluation lors de sa réunion du 23 février 2023. Le Comité RH est chargé d'examiner les résultats des sondages et de déterminer si des interventions ou des améliorations sont nécessaires.

Rapport de situation

- Le sondage a été distribué aux administratrices et administrateurs actuels le 27 février et est resté ouvert jusqu'au 13 mars.
- Dix-neuf administrateurs et administratrices sur 23 ont répondu au sondage de cette année.
- Le Comité RH a examiné les résultats du sondage tels qu'ils ont été résumés par *tng* et a recommandé que le rapport sommaire soit communiqué, pour information, au conseil lors de sa réunion de mai et que le conseil discute des enjeux identifiés dans le rapport lors de son atelier stratégique de juin. Le rapport est présenté à l'annexe 1.
- Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse comparative sont positifs et indiquent qu'Ingénieurs Canada gouverne à un niveau élevé. Les points saillants des résultats sont résumés dans les pages 7 et 8.
- Les rapports d'autoévaluation et d'évaluation par les pairs de chaque administrateur et administratrice ont été fournis confidentiellement par *tng* à la présidente élue, pour distribution, et ne seront pas

communiqués au Comité RH ou au conseil. Les administrateurs et administratrices auront la possibilité de discuter de leurs résultats personnels avec la présidente élue ou avec *tng*.

Prochaines étapes

- Le conseil aura l'occasion de discuter des résultats du sondage avec le consultant *tng* lors de son atelier stratégique de juin.

Annexes

- **Annexe 1** : Rapport sommaire sur l'évaluation du conseil de 2022-2023.
- **Annexe 2** : Commentaires des répondants mot pour mot pour chaque question (distribués aux administrateurs et administratrices uniquement)



3358 County Road 3
Carrying Place, ON K0K 1L0
www.tngleaders.com

Ingénieurs Canada

Rapport sommaire de l'évaluation du conseil de 2022

Préparé en toute confidentialité pour le

Comité des ressources humaines d'Ingénieurs Canada

Le 16 mars 2023

Préparé par tng

Conseils en gouvernance et en leadership

www.tngleaders.com

Table des matières

INTRODUCTION	3
INTENTION : FAIRE PASSER LE RENDEMENT DE « CONFORME » À « EXCELLENT »	3
RESPONSABILITÉ DU CONSEIL.....	3
REMERCIEMENTS.....	3
DÉTAILS SUR LE SONDAGE	4
SUITE DONNÉE AUX RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION.....	6
ÉTAPES À SUIVRE POUR TIRER LE MEILLEUR PARTI DE L'ÉVALUATION	6
RÉSUMÉ	8
LE RENDEMENT EN UN COUP D'ŒIL	9
SECTION 1 : RÉSUMÉ DES NOTES À L'ÉVALUATION.....	12
SECTION 2 : CLASSEMENT DES NOTES À L'ÉVALUATION	16

Introduction

Intention : faire passer le rendement de « conforme » à « excellent »

Les conseils d'administration consciencieux se rendent compte de plus en plus que :

- Le respect des exigences juridiques et réglementaires est le début et non la fin de la gouvernance;
- Les membres et les parties prenantes exigent davantage de rigueur, de discipline et de transparence de la part des conseils;
- Il est indispensable que l'organisme communique aux administrateurs et aux administratrices des attentes et des lignes directrices claires;
- Les meilleurs organismes et conseils s'acquittent de leurs responsabilités en matière de « rendement » et de « conformité » de façon stratégique, intégrée et cohérente.

Responsabilité du conseil

En plus d'être responsable de la gestion de l'organisme dans son ensemble, le conseil est une entité ayant des obligations redditionnelles envers elle-même qui doit se concentrer sur les points suivants :

- La vérification et la satisfaction de ses propres exigences en matière de conformité;
- La mesure et le suivi de son propre rendement en tant qu'organe de direction;
- L'établissement et la poursuite d'objectifs d'amélioration continue.

Pour les conseils, la tenue d'une évaluation annuelle de leurs démarches et de leurs normes de gouvernance constitue une bonne pratique de gouvernance qui offre une occasion ponctuelle et efficace de :

- **orienter ou de réorienter** les administrateurs et les administratrices vers le cadre, les principes, les pratiques et les critères de référence en matière de gouvernance du conseil;
- **informer** les administrateurs et les administratrices sur les attentes du conseil en matière de gouvernance et de contribution commune;
- **mesurer** les progrès accomplis par le conseil dans l'atteinte d'objectifs importants en matière de gouvernance et de définir les lacunes à combler au cours de l'année à venir;
- **faire participer** les membres à un dialogue objectif et productif sur l'efficacité du conseil;
- **planifier** de quelle façon, comment et quand le conseil fera évoluer ses pratiques et ses systèmes de gouvernance;
- **renforcer** l'aptitude et la capacité du conseil et de ses membres à contribuer pleinement et de façon appropriée à la réalisation de la mission de l'organisme.

Cette bonne pratique de gouvernance peut être considérablement améliorée lorsqu'elle s'accompagne de perspectives crédibles, objectives et externes et d'outils éprouvés.

Remerciements

Il convient de féliciter le conseil d'Ingénieurs Canada de s'être engagé dans une évaluation solide et objective, comme il est décrit ci-dessus. Cet exercice s'inscrit dans l'objectif d'Ingénieurs Canada de favoriser le rendement supérieur du conseil.



Brad Quinn
Fondateur et chef de la direction

brad@tngleaders.com

Détails sur le sondage

Pour l'évaluation du conseil de 2022, Ingénieurs Canada a mis en place un nouveau sondage axé sur les pratiques exemplaires. Celui-ci porte essentiellement sur la façon dont le conseil utilise les politiques et les pratiques de gouvernance qu'il a adoptées au cours des dernières années.

L'évaluation se fondait sur 35 normes de gouvernance qui ont été adaptées à Ingénieurs Canada.

Le sondage a été réalisé à l'aide de l'outil d'enquête en ligne Survey Monkey et s'est déroulé du 27 février 2023 au 13 mars 2023.

L'**évaluation qualitative** invitait les personnes sondées à évaluer, selon leurs observations, le système de gouvernance d'Ingénieurs Canada « en action » au cours de l'année. Les réponses possibles étaient les suivantes :

- **Inacceptable** – Cette réponse indique que, selon vous, le conseil échoue dans cette pratique.
- **A besoin d'amélioration** – Cette réponse indique que, selon vous, le conseil n'est que moyennement efficace dans cette pratique et qu'il doit s'améliorer.
- **Acceptable** – Cette réponse indique que, selon vous, le conseil exerce cette pratique à un niveau satisfaisant.
- **Bon** – Cette réponse indique que, selon vous, le conseil a un bon rendement, souvent supérieur à un niveau satisfaisant.
- **Excellent** – Cette réponse indique que, selon vous, le conseil a un niveau de rendement élevé et constant.
- **Ne suis pas en mesure d'évaluer** – Cette réponse indique que vous n'avez pas suffisamment d'informations ou d'expérience de première main pour évaluer l'exécution de la pratique.

Les répondants et les répondantes au sondage étaient encouragés à fournir des **commentaires en texte libre** à chaque question de l'évaluation qualitative.

Ils et elles ont également été invités à répondre à quelques **questions ouvertes** sur les possibilités d'améliorer le rendement du conseil.

Dix-neuf administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada ont répondu au sondage.

Arjan Arenja	Nicolas Turgeon
John Van der Put	Anne Baril
Alison Anderson	Dawn Nedohin-Macek
Marlo Rose	Christian
Tim Joseph	Marisa Sterling
Victor Benz	Geoffrey Connolly
Sudhir Jha	Ann English
Michael Wrinch	Danny Chui
Maxime Belletete	Ernest Barber
Darlene Spracklin-Reid	

Les résultats présentés dans ce document sont les réponses agrégées de l'ensemble des personnes sondées.

Suite donnée aux résultats de l'évaluation

Le conseil a pour fonction principale d'assurer la surveillance et la prise de décision au service d'Ingénieurs Canada et de ses parties prenantes. En tant qu'entité de l'organisme ayant une obligation redditionnelle envers elle-même, le conseil est également responsable de l'amélioration continue de l'efficacité et de l'efficience de son système de gouvernance.

Les résultats de cette nouvelle évaluation visent à inciter le conseil à ouvrir le dialogue, à prendre des décisions et à agir à l'égard de questions importantes pour lui et, par conséquent, pour Ingénieurs Canada et ses parties prenantes.

Étapes à suivre pour tirer le meilleur parti de l'évaluation

Voici quelques suggestions pour tirer le meilleur parti des résultats de l'évaluation. Ces mesures devraient être entreprises par le comité des ressources humaines dans la préparation des recommandations à soumettre à l'approbation du conseil.

1. Lire le rapport au complet, du début à la fin, pour se faire une idée générale des échos reçus avant de se plonger dans les données et les commentaires.
2. Examiner les données. Un seuil de 75 % a été fixé pour diviser **les notes en deux groupes**, qui sont présentés dans deux colonnes distinctes pour faciliter la comparaison. De plus, un code de couleurs est utilisé pour attirer l'attention sur les résultats.
 - Domaines ayant reçu les notes « **Acceptable** », « Bon » et « Excellent ».
 - i. Il faut d'abord traiter les domaines ayant reçu moins de 75 %.
 - Domaines ayant reçu les notes « Bon » et « Excellent ».
 - i. À traiter après les domaines ayant reçu moins de 75 %.
3. Lire les commentaires exprimés pour TOUS les domaines dont la note est inférieure au seuil de 75 %. Ces commentaires fourniront probablement plus d'informations sur les raisons pour lesquelles le domaine a reçu une note faible.
4. Réfléchir aux facteurs qui font peut-être diminuer la note, par exemple :
 - Les lacunes connues des politiques ou des pratiques qui n'ont pas été entièrement comblées;
 - Les changements récents apportés aux politiques ou aux pratiques qui n'ont peut-être pas encore été intégrés;
 - Le manque de communication ou l'accès à l'information déficient susceptibles d'avoir joué sur le degré de confiance d'un répondant ou d'une répondante dans son évaluation du domaine;
 - Autre obstacle connu.
5. En présence de facteurs connus (comme ceux mentionnés ci-dessus), commencer par atténuer ceux-ci afin de combler les lacunes en matière de connaissances ou de dissiper les idées fausses.
6. S'il n'y a AUCUN facteur connu, explorer plus en détail ce qui a pu contribuer à faire diminuer les notes. Il convient d'inviter les administrateurs et les administratrices à fournir un complément d'information. Ajouter ce point à la discussion générative du conseil.

7. Ajouter des recours ou modifier les recours en place dans le plan de travail sur la gouvernance, à faire approuver par le conseil.
8. Mettre en œuvre le plan de travail sur la gouvernance, en suivre les progrès, en rendre compte et en documenter l'achèvement.
9. Réévaluer chaque année le rendement du conseil afin d'en suivre l'évolution.
10. Affiner les mesures correctives et le plan de travail sur la gouvernance, le cas échéant, afin d'améliorer les notes ou de maintenir les bonnes notes.

Résumé

Le rendement en un coup d'œil

À titre de référence, **tng** utilise le groupe de notes « Bon + Excellent ».

Dans l'ensemble, le niveau de rendement du conseil est élevé, dépassant le seuil de 75 % dans quatre des six catégories principales, comme il est illustré dans le tableau ci-dessous.

Comparativement aux conseils figurant dans la liste de conseils à rendement élevé de **tng**, Ingénieurs Canada obtient une note égale ou supérieure au 50^e percentile dans tous les domaines sauf un, celui de la CULTURE.

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de rendement			
Catégories de questions	Niveau de rendement, 2022	Percentile de référence, 2022	Niveau de rendement, 2022
	(Bon + Excellent)	(Bon + Excellent)	(Acceptable + Bon + Excellent)
PERSONNES : « des administratrices et des administrateurs compétents et préparés »	71.05 %	50 ^e	85.09 %
STRUCTURE : « des structures claires qui soutiennent les membres »	83.34 %	50 ^e	93.86 %
PROCESSUS : « des processus fiables et habilitants »	84.21 %	60 ^e	96.49 %
CULTURE : « une culture saine et durable »	73.69 %	30 ^e	92.63 %
DYNAMIQUE DU CONSEIL : « instauration et maintien d'une dynamique de travail positive »	85.26 %	50 ^e	97.89 %
CONTRIBUTION DES ADMINISTRATEURS ET DES ADMINISTRATRICES : « comportement éthique et responsable, dans l'intérêt supérieur d'Ingénieurs Canada »	83.46 %	60 ^e	93.24 %
	(Très familier)	(Très familier)	(Familier + Très familier)
Familiarité avec les documents de l'organisme sur la gouvernance	36.84 %	30 ^e	94.73 %

Comme il est illustré dans les tableaux détaillés suivants, sur les 35 normes évaluées, il **n'y a aucun domaine dans lequel le conseil estime que son rendement est inférieur à « acceptable »**.

L'examen des questions récapitulatives (n^{os} 5, 6, 7 et 8) indique que le conseil estime qu'il fonctionne de **façon adéquate**, aucune question ne se situant sous le seuil de 75 % (Adéquatement familier + Très familier). Si l'on utilise le niveau de rendement le plus élevé (Entièrement d'accord), les résultats montrent que le conseil a la possibilité d'améliorer son rendement dans tous les domaines.

Question	Niveau d'accord, 2022	Niveau de familiarité, 2022
	(Entièrement d'accord)	(Adéquatement familier + Très familier)
Q5. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je me sens en confiance dans le rôle que l'on attend de moi.	63.16 %	84.21 %
Q6. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, j'ai le sentiment d'apporter une valeur significative au succès et à la viabilité d'Ingénieurs Canada.	36.84 %	84.21 %
Q7. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je sens que mes collègues administrateurs et administratrices et le chef de la direction respectent et apprécient ma contribution.	26.32 %	78.95 %
Q8. Dans l'ensemble, le conseil d'administration d'Ingénieurs Canada ajoute une valeur importante au succès et à la viabilité de l'organisme.	36.84 %	84.21 %

Selon l'**évaluation de 2022**, les améliorations les plus importantes doivent être apportées dans les trois domaines suivants, indiqués en rouge dans les tableaux :

Q4. Accroître la familiarité des administrateurs et des administratrices relativement aux documents de gouvernance d'Ingénieurs Canada (statuts, règlement administratif, politiques, procédures, etc.).

Q9. Attirer et recruter des candidats et des candidates dévoués et compétents, possédant une diversité d'expériences.

Q6, Q7, Q8. Améliorer la valeur et la contribution, réelle ou perçue par eux-mêmes, des administrateurs, des administratrices et du conseil au succès d'Ingénieurs Canada.

L'**évaluation 2022** indique que des améliorations sont possibles dans 13 autres domaines, indiqués en jaune dans les tableaux :

Q12. Le conseil investit dans l'orientation, la formation et le développement afin d'aider les administrateurs et administratrices à devenir des collaborateurs et collaboratrices confiants et précieux du système de gouvernance d'Ingénieurs Canada.

Q16. La forme, la fréquence et le contenu des réunions du conseil sont optimaux pour permettre aux administrateurs et administratrices de s'acquitter de leur rôle d'intendant.e.s fiduciaires et de dirigeant.e.s stratégiques d'Ingénieurs Canada.

Q25. Le système de gestion du rendement du chef de la direction qu'utilise le conseil est un mécanisme fiable pour orienter, mesurer et soutenir la contribution du chef de la direction à Ingénieurs Canada.

Q30. Le conseil fait la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité au sein de l'organisme et du conseil.

Q35. Les conseils capables de fonctionner efficacement en équipe ont un impact bien plus grand sur le succès de l'organisme que n'importe quel administrateur ou n'importe quelle administratrice ou sous-groupe d'administrateurs ou administratrices compétents. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada se présentent aux réunions du conseil avec l'intention de coopérer, de collaborer et de travailler de façon cohésive avec leurs collègues du conseil pour assurer une fonction de gouvernance essentielle pour l'organisme.

Q13. Le conseil tire activement parti des compétences, de l'expérience et de la diversité de tous les administrateurs et administratrices dans les discussions et la prise de décisions.

Q29. La culture du conseil est façonnée par un engagement envers l'amélioration continue et la poursuite de l'excellence.

Q10. Les profils de compétences du conseil (conseil, administrateur et administratrice, président.e de comité et chef de la direction) aident à maintenir les gens responsables

Q26. Le système de gestion du rendement du conseil, y compris ces évaluations annuelles, constitue un moyen fiable d'évaluer et d'améliorer continuellement la compétence d'Ingénieurs Canada en matière de gouvernance.

Q34. Pour prendre des décisions difficiles, les administrateurs et administratrices doivent s'exprimer avec franchise lorsque cela est nécessaire pour le bien de l'organisme. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada accueillent les conversations franches et les gèrent de façon professionnelle et efficace.

Q20. La relation du conseil avec les organisations des principales parties prenantes (FCEG, DDIC) est ouverte, respectueuse et appropriée.

Q27. La culture du conseil est centrée sur les membres et vise à accroître la valeur d'Ingénieurs Canada pour ceux qui en dépendent le plus

Q39. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent qu'ils sont bien préparés à participer de façon active et productive aux points à l'ordre du jour des réunions du conseil et au processus de prise de décision collective.

Section 1 : Résumé des notes à l'évaluation

Le tableau suivant résume les échos reçus. Il contient deux colonnes de données :

- La colonne de données de **GAUCHE** représente le rendement par rapport à la norme « la plus élevée ».
- La colonne de **DROITE** représente le rendement par rapport à la norme « acceptable ».

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et d'accord		
Question	Niveau de familiarité, 2022 (Très familier)	Niveau de familiarité, 2022 (Familier + Très familier)
Q4. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous connaissez les documents de gouvernance d'Ingénieurs Canada (statuts, règlement administratif, politiques, procédures, règles, etc.).	36.84 %	94.73 %
Question	Niveau d'accord, 2022 (Entièrement d'accord)	Niveau de familiarité, 2022 (Adéquatement familier + Très familier)
Q5. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je me sens en confiance dans le rôle que l'on attend de moi.	63.16 %	84.21 %
Q6. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, j'ai le sentiment d'apporter une valeur significative au succès et à la viabilité d'Ingénieurs Canada.	36.84 %	84.21 %
Q7. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je sens que mes collègues administrateurs et administratrices et le chef de la direction respectent et apprécient ma contribution.	26.32 %	78.95 %
Q8. Dans l'ensemble, le conseil d'administration d'Ingénieurs Canada ajoute une valeur importante au succès et à la viabilité de l'organisme.	36.84 %	84.21 %
Question	Niveau de rendement, 2022 (Bon + Excellent)	Niveau de rendement, 2022 (Acceptable + Bon + Excellent)
PERSONNES : « des administratrices et des administrateurs compétents et préparés »	71.05 %	85.09 %
Q9. Ingénieurs Canada fait de son mieux pour recruter des administrateurs et administratrices dévoués, ayant une expérience diversifiée et qui sont hautement compétents dans leurs fonctions.	42.11 %	52.64 %
Q10. Les profils de compétences du conseil (conseil, administrateur et administratrice, président.e de comité et chef de la direction) aident à maintenir les gens responsables.	73.68 %	89.47 %
Q11. Le conseil veille à ce que les administrateurs et administratrices soient bien informés de leur rôle, de leurs obligations et de leurs responsabilités à ce titre.	78.95 %	94.74 %
Q12. Le conseil investit dans l'orientation, la formation et le développement afin d'aider les administrateurs et administratrices à devenir des collaborateurs et collaboratrices confiants et précieux du système de gouvernance d'Ingénieurs Canada.	73.69 %	89.48 %
Q13. Le conseil tire activement parti des compétences, de l'expérience et de la diversité de tous les administrateurs et administratrices dans les discussions et la prise de décisions.	73.68 %	94.73 %
Q14. Le leadership du conseil, par l'entremise des postes de président.e et d'administrateur et administratrice, est fort, compétent et durable.	84.21 %	89.47 %
STRUCTURE : « des structures claires qui soutiennent les membres »	83.34 %	93.86 %
Q15. Les documents de gouvernance d'Ingénieurs Canada (règlement administratif, politiques et procédures) fournissent aux administrateurs et administratrices clarté et certitude quant à la façon dont l'organisme est gouverné.	94.74 %	100.00 %
Q16. La forme, la fréquence et le contenu des réunions du conseil sont optimaux pour permettre aux administrateurs et administratrices de s'acquitter de leur rôle d'intendant.e.s fiduciaires et de dirigeant.e.s stratégiques d'Ingénieurs Canada.	73.69 %	94.74 %
Q17. Le conseil comprend son « autorité de groupe » et travaille dans le cadre de cette autorité, et parle d'une « seule voix ».	78.95 %	89.48 %
Q18. Le conseil est clair et discipliné en ce qui concerne la délégation de pouvoir qui est accordée au chef de la direction.	89.48 %	94.74 %
Q19. Les comités du conseil fonctionnent efficacement et ajoutent une réelle valeur à la prise de décision du conseil.	94.74 %	100.00 %
Q20. La relation du conseil avec les organisations des principales parties prenantes (FCEG, DDIC) est ouverte, respectueuse et appropriée.	68.42 %	84.21 %

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et d'accord		
Question	Niveau de rendement, 2022 (Bon + Excellent)	Niveau de rendement, 2022 (Acceptable + Bon + Excellent)
PROCESSUS : « des processus fiables et habilitants »	84.21 %	96.49 %
Q21. Le Plan stratégique approuvé par le conseil fournit une orientation claire à long terme et précise les priorités qui aident le conseil à focaliser et à gérer Ingénieurs Canada.	94.74 %	100.00 %
Q22. Le conseil s'assure que les plans opérationnels et les budgets du chef de la direction s'alignent sur le plan stratégique et en font progresser la réalisation.	94.74 %	100.00 %
Q23. Le système de surveillance des risques du conseil donne au conseil une assurance suffisante que les risques sont identifiés, suivis et gérés.	78.95 %	89.48 %
Q24. Le système de surveillance du rendement du conseil donne une assurance suffisante que des progrès sont faits vers la réalisation du Plan stratégique, des priorités et des objectifs.	89.47 %	100.00 %
Q25. Le système de gestion du rendement du chef de la direction qu'utilise le conseil est un mécanisme fiable pour orienter, mesurer et soutenir la contribution du chef de la direction à Ingénieurs Canada.	73.69 %	94.74 %
Q26. Le système de gestion du rendement du conseil, y compris ces évaluations annuelles, constitue un moyen fiable d'évaluer et d'améliorer continuellement la compétence d'Ingénieurs Canada en matière de gouvernance.	73.68 %	94.73 %
CULTURE : « une culture saine et durable »	73.69 %	92.63 %
Q27. La culture du conseil est centrée sur les membres et vise à accroître la valeur d'Ingénieurs Canada pour ceux qui en dépendent le plus.	63.16 %	89.48 %
Q28. La culture du conseil est une culture qui privilégie la discipline, la rigueur et la transparence avec ses parties prenantes internes et externes.	78.95 %	94.74 %
Q29. La culture du conseil est façonnée par un engagement envers l'amélioration continue et la poursuite de l'excellence.	73.68 %	94.73 %
Q30. Le conseil fait la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité au sein de l'organisme et du conseil.	73.69 %	84.22 %
Q31. Le conseil encourage et accueille des points de vue indépendants et des critiques constructives dans ses discussions.	78.95 %	100.00 %
DYNAMIQUE DU CONSEIL : « instauration et maintien d'une dynamique de travail positive »	85.26 %	97.89 %
Q32. Une salle de conseil où règne la positivité crée un environnement propice à la réflexion, aux actions judicieuses et aux bons résultats et, en définitive, à une gouvernance forte. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada font preuve d'une attitude positive à l'égard de leurs fonctions et de leurs relations en qualité de membres du conseil.	89.47 %	94.73 %
Q33. Le comportement d'un administrateur ou d'une administratrice reflète sa façon de penser et son rapport aux autres. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada se comportent de manière courtoise et respectueuse et encouragent une participation ouverte.	94.74 %	100.00 %
Q34. Pour prendre des décisions difficiles, les administrateurs et administratrices doivent s'exprimer avec franchise lorsque cela est nécessaire pour le bien de l'organisme. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada accueillent les conversations franches et les gèrent de façon professionnelle et efficace.	73.68 %	94.73 %
Q35. Les conseils capables de fonctionner efficacement en équipe ont un impact bien plus grand sur le succès de l'organisme que n'importe quel administrateur ou administratrice ou sous-groupe d'administrateurs ou administratrices compétents. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada se présentent aux réunions du conseil avec l'intention de coopérer, de collaborer et de travailler de façon cohésive avec leurs collègues du conseil pour assurer une fonction de gouvernance essentielle pour l'organisme.	73.69 %	100.00 %
Q36. Bien que les conseils exercent une importante fonction de surveillance du chef de la direction, ce dernier fait également partie d'une « équipe » plus large. Le conseil d'Ingénieurs Canada s'efforce de favoriser des relations de travail positives avec le chef de la direction, fondées sur la confiance et le respect mutuels.	94.74 %	100.00 %

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et		
Question	Niveau de rendement, 2022	Niveau de rendement, 2022
	(Bon + Excellent)	(Acceptable + Bon + Excellent)
CONTRIBUTION DES ADMINISTRATEURS ET DES ADMINISTRATRICES : « comportement éthique et responsable, dans l'intérêt supérieur d'Ingénieurs Canada »		
Q37. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent une compréhension et un engagement solides envers leurs trois principales obligations : obligation de diligence, obligation d'obéissance et obligation de loyauté.	84.22 %	94.75 %
Q38. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent une compréhension et un engagement solides envers la mission, la vision, les valeurs et les priorités stratégiques de l'organisme.	94.74 %	100.00 %
Q39. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada montrent qu'ils comprennent qu'ils doivent s'acquitter de leurs obligations fiduciaires envers Ingénieurs Canada en tout temps. Les administrateurs et administratrices évitent les conflits entre les intérêts d'Ingénieurs Canada et leurs propres intérêts ou ceux de leur organisme de réglementation.	52.63 %	68.42 %
Q40. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada assistent aux réunions et y participent d'une manière qui montre qu'ils ont examiné à l'avance les documents de réunion du conseil. Les administrateurs et administratrices démontrent qu'ils ont réfléchi aux enjeux importants et qu'ils ont préparé des réflexions ou des questions pertinentes à propos de l'ordre du jour.	89.48 %	89.48 %
Q41. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent qu'ils ont les compétences et la capacité nécessaires pour contribuer de façon significative à la gérance et au leadership stratégique de l'organisme.	89.48 %	100.00 %
Q42. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent qu'ils sont bien préparés à participer de façon active et productive aux points à l'ordre du jour des réunions du conseil et au processus de prise de décision collective.	89.48 %	100.00 %
Q43. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada évitent d'entrer dans les méandres opérationnels et de faire de la micro-gestion auprès du chef de la direction, à qui l'on délègue la majorité des décisions quotidiennes.	84.21 %	100.00 %
Question	Niveau de satisfaction, 2022	Niveau de satisfaction, 2022
	(Très satisfait)	(Satisfait + Très satisfait)
Q44. Veuillez indiquer votre degré de satisfaction quant aux possibilités de développement et soutiens offerts aux administrateurs et administratrices, et fournir des commentaires dans les zones prévues.	43.86 %	64.91 %
Formation en ligne Les 4 saisons de la réconciliation (accès continu)	63.16 %	84.21 %
Cours en ligne « Board-on-Board » de la Canadian Nonprofit Academy (accès continu)	42.11 %	63.16 %
Formation axée sur la vérité et la réconciliation à l'intention des administrateurs et administratrices, offerte par des membres du personnel d'Ingénieurs Canada en septembre 2022	47.37 %	68.42 %
Formation générale en gouvernance, offerte par les consultants de tng consultants en juin 2022	42.11 %	68.43 %
Formation sur les préjugés inconscients, les exigences essentielles et l'accessibilité en ingénierie offerte par IDEA-STEM en mai 2022	52.63 %	68.42 %
Liste de contacts « camarades du conseil », fournie lors de l'orientation des nouveaux administrateurs et administratrices	15.79 %	36.84 %

Section 2 : Classement des notes à l'évaluation

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et d'accord		
Question	Niveau de familiarité, 2022 (Très familier)	Niveau de familiarité, 2022 (Familier + Très familier)
Q4. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous connaissez les documents de gouvernance d'Ingénieurs Canada (statuts, règlement administratif, politiques, procédures, règles, etc.).	36.84 %	94.73 %
Question	Niveau d'accord, 2022 (Entièrement d'accord)	Niveau d'accord, 2022 (Adéquatement en accord + Totalement en accord)
Q5. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je me sens en confiance dans le rôle que l'on attend de moi.	63.16 %	84.21 %
Q6. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, j'ai le sentiment d'apporter une valeur significative au succès et à la viabilité d'Ingénieurs Canada.	36.84 %	84.21 %
Q8. Dans l'ensemble, le conseil d'administration d'Ingénieurs Canada ajoute une valeur importante au succès et à la viabilité de l'organisme.	36.84 %	84.21 %
Q7. Dans l'ensemble, en tant qu'administrateur ou administratrice, je sens que mes collègues administrateurs et administratrices et le chef de la direction respectent et apprécient ma contribution.	26.32 %	78.95 %
Question	Niveau de rendement, 2022 (Bon + Excellent)	Niveau de rendement, 2022 (Acceptable + Bon + Excellent)
Q15. Les documents de gouvernance d'Ingénieurs Canada (règlement administratif, politiques et procédures) fournissent aux administrateurs et administratrices clarté et certitude quant à la façon dont l'organisme est gouverné.	94.74 %	100.00 %
Q19. Les comités du conseil fonctionnent efficacement et ajoutent une réelle valeur à la prise de décision du conseil.	94.74 %	100.00 %
Q21. Le Plan stratégique approuvé par le conseil fournit une orientation claire à long terme et précise les priorités qui aident le conseil à focaliser et à gérer Ingénieurs Canada.	94.74 %	100.00 %
Q22. Le conseil s'assure que les plans opérationnels et les budgets du chef de la direction s'alignent sur le plan stratégique et en font progresser la réalisation.	94.74 %	100.00 %
Q33. Le comportement d'un administrateur ou d'une administratrice reflète sa façon de penser et son rapport aux autres. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada se comportent de manière courtoise et respectueuse et encouragent une participation ouverte.	94.74 %	100.00 %
Q36. Bien que les conseils exercent une importante fonction de surveillance du chef de la direction, ce dernier fait également partie d'une « équipe » plus large. Le conseil d'Ingénieurs Canada s'efforce de favoriser des relations de travail positives avec le chef de la direction, fondées sur la confiance et le respect mutuels.	94.74 %	100.00 %
Q38. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent une compréhension et un engagement solides envers la mission, la vision, les valeurs et les priorités stratégiques de l'organisme.	94.74 %	100.00 %
Q18. Le conseil est clair et discipliné en ce qui concerne la délégation de pouvoir qui est accordée au chef de la direction.	89.48 %	94.74 %
Q40. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada assistent aux réunions et y participent d'une manière qui montre qu'ils ont examiné à l'avance les documents de réunion du conseil. Les administrateurs et administratrices démontrent qu'ils ont réfléchi aux enjeux importants et qu'ils ont préparé des réflexions ou des questions pertinentes à propos de l'ordre du jour.	89.48 %	89.48 %
Q41. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent qu'ils ont les compétences et la capacité nécessaires pour contribuer de façon significative à la gérance et au leadership stratégique de l'organisme.	89.48 %	100.00 %
Q42. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent qu'ils sont bien préparés à participer de façon active et productive aux points à l'ordre du jour des réunions du conseil et au processus de prise de décision collective.	89.48 %	100.00 %

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et d'accord		
Question	Niveau de rendement, 2022 (Bon + Excellent)	Niveau de rendement, 2022 (Acceptable + Bon + Excellent)
Q24. Le système de surveillance du rendement du conseil donne une assurance suffisante que des progrès sont faits vers la réalisation du Plan stratégique, des priorités et des objectifs.	89.47 %	100.00 %
Q32. Une salle de conseil où règne la positivité crée un environnement propice à la réflexion, aux actions judicieuses et aux bons résultats et, en définitive, à une gouvernance forte. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada font preuve d'une attitude positive à l'égard de leurs fonctions et de leurs relations en qualité de membres du conseil.	89.47 %	94.73 %
Q37. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada démontrent une compréhension et un engagement solides envers leurs trois principales obligations : obligation de diligence, obligation d'obéissance et obligation de loyauté.	84.22 %	94.75 %
Q14. Le leadership du conseil, par l'entremise des postes de président.e et d'administrateur et administratrice, est fort, compétent et durable.	84.21 %	89.47 %
Q43. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada évitent d'entrer dans les méandres opérationnels et de faire de la micro-gestion auprès du chef de la direction, à qui l'on délègue la majorité des décisions quotidiennes.	84.21 %	100.00 %
Q17. Le conseil comprend son « autorité de groupe » et travaille dans le cadre de cette autorité, et parle d'une « seule voix ».	78.95 %	89.48 %
Q23. Le système de surveillance des risques du conseil donne au conseil une assurance suffisante que les risques sont identifiés, suivis et gérés.	78.95 %	89.48 %
Q28. La culture du conseil est une culture qui privilégie la discipline, la rigueur et la transparence avec ses parties prenantes internes et externes.	78.95 %	94.74 %
Q31. Le conseil encourage et accueille des points de vue indépendants et des critiques constructives dans ses discussions.	78.95 %	100.00 %
Q11. Le conseil veille à ce que les administrateurs et administratrices soient bien informés de leur rôle, de leurs obligations et de leurs responsabilités à ce titre.	78.95 %	94.74 %
Q12. Le conseil investit dans l'orientation, la formation et le développement afin d'aider les administrateurs et administratrices à devenir des collaborateurs et collaboratrices confiants et précieux du système de gouvernance d'Ingénieurs Canada.	73.69 %	89.48 %
Q16. La forme, la fréquence et le contenu des réunions du conseil sont optimaux pour permettre aux administrateurs et administratrices de s'acquitter de leur rôle d'intendant.e.s fiduciaires et de dirigeant.e.s stratégiques d'Ingénieurs Canada.	73.69 %	94.74 %
Q25. Le système de gestion du rendement du chef de la direction qu'utilise le conseil est un mécanisme fiable pour orienter, mesurer et soutenir la contribution du chef de la direction à Ingénieurs Canada.	73.69 %	94.74 %
Q30. Le conseil fait la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité au sein de l'organisme et du conseil.	73.69 %	84.22 %
Q35. Les conseils capables de fonctionner efficacement en équipe ont un impact bien plus grand sur le succès de l'organisme que n'importe quel administrateur ou administratrice ou sous-groupe d'administrateurs ou administratrices compétents. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada se présentent aux réunions du conseil avec l'intention de coopérer, de collaborer et de travailler de façon cohésive avec leurs collègues du conseil pour assurer une fonction de gouvernance essentielle pour l'organisme.	73.69 %	100.00 %
Q13. Le conseil tire activement parti des compétences, de l'expérience et de la diversité de tous les administrateurs et administratrices dans les discussions et la prise de décisions.	73.68 %	94.73 %
Q29. La culture du conseil est façonnée par un engagement envers l'amélioration continue et la poursuite de l'excellence.	73.68 %	94.73 %
Q10. Les profils de compétences du conseil (conseil, administrateur et administratrice, président.e de comité et chef de la direction) aident à maintenir les gens responsables.	73.68 %	89.47 %

Évaluation du conseil d'Ingénieurs Canada de 2022 – Questions qualitatives sur le niveau de familiarité, de rendement et d'accord		
Question	Niveau de rendement, 2022	Niveau de rendement, 2022
	(Bon + Excellent)	(Acceptable + Bon + Excellent)
Q26. Le système de gestion du rendement du conseil, y compris ces évaluations annuelles, constitue un moyen fiable d'évaluer et d'améliorer continuellement la compétence d'Ingénieurs Canada en matière de gouvernance.	73.68 %	94.73 %
Q34. Pour prendre des décisions difficiles, les administrateurs et administratrices doivent s'exprimer avec franchise lorsque cela est nécessaire pour le bien de l'organisme. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada accueillent les conversations franches et les gèrent de façon professionnelle et efficace.	73.68 %	94.73 %
Q20. La relation du conseil avec les organisations des principales parties prenantes (FCEG, DDIC) est ouverte, respectueuse et appropriée.	68.42 %	84.21 %
Q27. La culture du conseil est centrée sur les membres et vise à accroître la valeur d'Ingénieurs Canada pour ceux qui en dépendent le plus.	63.16 %	89.48 %
Q39. Les administrateurs et administratrices d'Ingénieurs Canada montrent qu'ils comprennent qu'ils doivent s'acquitter de leurs obligations fiduciaires envers Ingénieurs Canada en tout temps. Les administrateurs et administratrices évitent les conflits entre les intérêts d'Ingénieurs Canada et leurs propres intérêts ou ceux de leur organisme de réglementation.	52.63 %	68.42 %
Q9. Ingénieurs Canada fait de son mieux pour recruter des administrateurs et administratrices dévoués, ayant une expérience diversifiée et qui sont hautement compétents dans leurs fonctions.	42.11 %	52.64 %
Question	Niveau de satisfaction, 2022	Niveau de satisfaction, 2022
	(Très satisfait)	(Satisfait + Très satisfait)
Q44. Veuillez indiquer votre degré de satisfaction quant aux possibilités de développement et soutiens offerts aux administrateurs et administratrices, et fournir des commentaires dans les zones prévues.	43.86 %	64.91 %
Formation en ligne Les 4 saisons de la réconciliation (accès continu)	63.16 %	84.21 %
Formation sur les préjugés inconscients, les exigences essentielles et l'accessibilité en ingénierie offerte par IDEA-STEM en mai 2022	52.63 %	68.42 %
Formation axée sur la vérité et la réconciliation à l'intention des administrateurs et administratrices, offerte par des membres du personnel d'Ingénieurs Canada en septembre 2022	47.37 %	68.42 %
Cours en ligne « Board-on-Board » de la Canadian Nonprofit Academy (accès continu)	42.11 %	63.16 %
Formation générale en gouvernance, offerte par les consultants de tng consultants en juin 2022	42.11 %	68.43 %
Liste de contacts « camarades du conseil », fournie lors de l'orientation des nouveaux administrateurs et administratrices	15.79 %	36.84 %

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Acclamation du président élu		7.1
Objet :	Proclamer le président élu d'Ingénieurs Canada pour 2023-2024	
Lien avec le Plan stratégique / les objets :	Responsabilité du conseil : Se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Baisse de la confiance accordée aux fonctions de gouvernance (risque du conseil)	
Préparé par :	Joan Bard Miller, Gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Danny Chui (président sortant), président du Comité des candidatures	

Contexte

- La présidente ou le président élu est élu chaque année par le conseil d'Ingénieurs Canada, lors de sa réunion de mai.
- Cette personne est en poste de la fin de la réunion de mai jusqu'à la fin de la réunion de mai de l'année suivante, après quoi elle accède au poste de présidente ou président du conseil d'Ingénieurs Canada.

Rapport de situation

- La présidente sortante, agissant à titre de présidente du Comité des candidatures, a lancé un appel à candidatures à chaque administrateur et administratrice pour le poste de président.e élu.e. L'appel était ouvert pendant une période de deux (2) mois.
- Une seule candidature ayant été reçue (M. Wrinch) et son admissibilité ayant été confirmée, M. Wrinch occupera le poste de présidente élue. Conformément à la Politique du conseil 6.13, *Processus de mise en candidature et d'élection du président élu*, si un seul candidat est proposé pour le poste de président élu, ce dernier est élu par acclamation au poste en question.

Prochaines étapes

- M. Wrinch assumera le rôle de président élu dès la fin de l'assemblée annuelle des membres du 27 mai 2023.
- La composition du Comité des ressources humaines sera finalisée (point 7.2 de l'ordre du jour).
- Le personnel permanent se chargera des mises à jour administratives nécessaires (information sur le site Web, etc.)

Annexe

- **Annexe 1** : Curriculum vitae du candidat, envoyé séparément aux administrateurs et administratrices.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Nominations au Comité des ressources humaines de 2023-2024		7.2
Objet :	Nommer des administrateurs et administratrices au Comité des ressources humaines de 2023-2024	
Lien avec le Plan stratégique :	Responsabilités du conseil : Se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Diminution de la confiance envers les fonctions de la gouvernance (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<p><i>QUE le conseil nomme les administratrices et administrateurs suivants au Comité des ressources humaines de 2023-2024, sur recommandation du Comité RH :</i></p> <p><i>a. Ann English</i></p> <p><i>b. Arjan Arenja</i></p> <p><i>c. Sotrmly Holmes, conseillère du Groupe des chefs de la direction nommée par le Groupe des chefs de la direction</i></p>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Préparé par :	Joan Bard Miller, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Mike Wrinch, administrateur représentant la Colombie-Britannique et président du Comité sur la gouvernance	

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 direction et d'au moins deux autres administrateurs.
 - Chaque année, le Comité RH sortant doit proposer au moins deux administrateurs et un substitut au Comité RH de l'année suivante. On ne fait appel à l'administrateur substitut qu'au cas où l'un des deux autres administrateurs est élu par le conseil à titre de président élu.
- Le Comité RH a recommandé la nomination de deux (2) administrateurs pour compléter la composition du Comité RH de 2023-2024. Le poste de président élu pour 2023-2024 a été pourvu sans opposition et sera occupé par Mike Wrinch. Il n'est donc pas nécessaire de nommer un administrateur substitut.
- Lors de la réunion du conseil en février 2023, le Groupe des chefs de la direction a indiqué qu'il a nommé Stormy Holmes, directrice générale et registraire, APEGS, à titre de conseillère du Groupe des chefs de la direction.

Action/recommandation proposée

- QUE le conseil nomme l'administratrice et les administrateurs suivants au Comité RH de 2023-2024 :
 - Ann English, administratrice représentant la Colombie-Britannique
 - Arjan Arenja, administrateur représentant l'Ontario

Autres options envisagées

- Aucune.

Risques

- Aucun.

Répercussions financières

- Aucune.

Avantages

- Une fois ses membres approuvés par le conseil à la réunion de mai, le Comité des ressources humaines peut d'emblée entreprendre son travail de nomination d'administrateurs et d'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

- Les processus de mise en candidature et de nomination sont établis dans la politique du conseil 6.12, *Mandat du Comité des ressources humaines (RH)*.
- Lors de sa réunion du 21 février dernier, le Groupe des chefs de la direction a discuté de sa nomination de la conseillère au Comité RH.
- Dans le cadre du sondage d'autoévaluation des administrateurs et administratrices de 2023, on a demandé à ces derniers d'indiquer les comités, les groupes de travail auxquels ils aimeraient participer, ainsi que d'autres postes qu'ils souhaitent occuper. Dix-neuf des 23 administrateurs et administratrices ont envoyé des réponses. Trois (3) rappels ont été envoyés. Les recommandations du Comité RH devraient être fondées sur les réponses au sondage, ainsi que les exigences quant à la composition du comité, énoncées dans la Politique 6.12 du conseil, et un 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 2023-2024 se réunira pour nommer des administrateurs et administratrices à tous les autres comités du conseil et autres affectations.
- Le personnel mettra à jour l'information publiée dans le site Web.

Annexe

- Aucune.