

ORDRE DU JOUR

216^e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

Le 29 septembre 2022 | De 8 h 30 à 16 h 30 (HE)

Mode hybride : Salle Adam, Château Laurier, Ottawa (ON) | Zoom

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

1.	Ouverture
	1.1 Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour – K. Baig (pages 1-2) <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 – K. Baig (pages 3-4)
	1.3 Examen de la réunion précédente du conseil – K. Baig (pages 6-7) 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 (page 8)
	2.2 Rapport du chef de la direction – G. McDonald (verbal)
	2.3 Certificat de conformité législative – G. McDonald (pages 9-16)
	2.4 Rapport intermédiaire de rendement stratégique au conseil – TR2 – G. McDonald (pages 17-33)
	2.5 Rapport du groupe des chefs de direction – P. Mann (diapositives)
	2.6 Rapport du groupe des présidents – J. Desjarlais (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 3.4) soient approuvées au moyen d'une seule motion.</i>
	3.1 Approbation des procès-verbaux (pages 34-45) a) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 27 mai 2022 soit approuvé.</i> b) <i>QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 20 juin 2022 soit approuvé.</i>
	3.2 Approbation des plans de travail des comités et des groupes de travail (pages 46-59) a) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail 2023-2023 du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques.</i> b) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail 2022-2023 du Comité sur la gouvernance.</i> c) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail 2022-2023 du Comité des ressources humaines.</i> d) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Groupe de travail sur le plan stratégique 2022-2024.</i> e) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Groupe de travail sur la collaboration 2022-2023.</i>
	3.3 Plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG et du BCCAG – (pages 60-66) a) <i>QUE le conseil approuve le plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG pour 2023-2024.</i> b) <i>QUE le conseil approuve le plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCCAG pour 2023-2024.</i>
	3.4 Guide du BCCAG sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail (pages 67-106) <i>QUE le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve le nouveau Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail.</i>
4.	12B12BAffaires/décisions du conseil
	4.1 Ébauche de budget (présentée à titre d'information en vue d'une discussion) – A. Arenja (pages 107-134)
	4.2 Prolongation de la durée du prochain plan stratégique – N. Hill (pages 135-137) <i>QUE le conseil, sur recommandation du Groupe de travail sur le plan stratégique, prolonge la durée du prochain plan stratégique, le faisant passer de trois (3) ans à cinq (5) ans.</i>

<p>4.3 Révision de politiques du conseil – A. English (pages 138-149) <i>QUE le conseil approuve les révisions suivantes des politiques du conseil, sur recommandation du Comité sur la gouvernance :</i></p> <p style="text-align: center;">i. 7.7, Investissements ii. 6.4, Mandat du Comité FAGR</p>	
5. Rapports	
<p>5.1 BCAPG – P. Klink (diapositives et pages 150-153)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ébauche du plan de travail 	
<p>5.2 BCCAG – M. A. Hodges (diapositives et pages 154-161)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ébauche du plan de travail 	
5.3 Comité FAGR – A. Arenja (diapositives)	
5.4 Comité sur la gouvernance – A. English (diapositives)	
5.5 Comité des ressources humaines – 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)	
5.9 Rapport annuel sur les activités de représentation – G. McDonald (pages 162-166)	
6. Prochaines réunions	
Réunions du conseil :	
<ul style="list-style-type: none"> 12 décembre 2022 (virtuelle) 23 février 2023 (Ottawa, ON) 5 avril 2023 (virtuelle) 	<ul style="list-style-type: none"> 26 mai 2023 (Halifax, N.-É.) 19 juin 2023 (à confirmer)
Réunions des comités et des groupes de travail de 2022-2023 :	
<ul style="list-style-type: none"> Groupe de travail sur la collaboration : 7 octobre 2022 (Ottawa) Comité FAGR : 21 octobre 2022 (virtuelle) Comité sur la gouvernance : 16 novembre 2022 (virtuelle) Comité RH : 24 novembre 2022 (virtuelle) Groupe de travail sur le plan stratégique : 13 décembre 2022 (virtuelle) Comité FAGR : 14 décembre 2022 (virtuelle) Comité RH : 15 décembre 2022 (virtuelle) Groupe de travail sur le plan stratégique : 22 février 2023 (hybride/Ottawa) 	<ul style="list-style-type: none"> Comité FAGR : 27 février 2023 (virtuelle) Comité sur la gouvernance : 8 mars 2023 (virtuelle) Comité FAGR : 10 mars 2023 (virtuelle) Groupe de travail sur la collaboration : 15 mars (virtuelle) Comité RH : 30 mars 2023 (virtuelle) Comité FAGR : 11 mai 2023 (virtuelle) Groupe de travail sur le plan stratégique : 16 mai (virtuelle) Comité RH (2023-2024) : 27 mai (Halifax, N.-É.) Tous les comités et groupes de travail de 2023-2024 : 19 juin 2023 (à confirmer)
7. Séances à huis clos	
<p>7.1 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></p>	
<p>7.2 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></p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluation de la réunion – table ronde. 	
8. 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 réitérer le même point de vue.
5. Dans l'environnement virtuel où ils ne peuvent pas manifester leur accord par un signe de tête, les participants sont encouragés à utiliser les boutons « Réactions » pour indiquer leur appui informel aux déclarations des autres. Le maintien d'un environnement sûr et respectueux est encouragé en tout temps.
6. À l'ouverture de la réunion, le président annoncera quelle personne surveillera les mains levées. Le président s'efforcera de veiller à ce que toute personne ayant levé la main soit entendue.

Document d'appui au conseil d'administration

Conflit d'intérêts

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

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

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

Il y a conflit d'intérêts lorsque la décision d'un administrateur pourrait être influencée ou pourrait donner l'impression de l'avoir été. *L'influence n'est pas forcément réelle*. Que les administrateurs soient en situation de conflit d'intérêts réels, qu'ils en donnent l'impression ou qu'il y ait tout simplement possibilité de conflit d'intérêts, ils sont tenus de divulguer le conflit d'intérêts au 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.	27 mai 2022	Le BCAPG doit tenir, aussi rapidement que possible, une consultation pour saisir les commentaires des organismes de réglementation sur le rôle du permis d'exercice dans la formation en génie.	Personnel d'IC	31 juillet 2022	Le Groupe des chefs de la direction a discuté d'une exception aux normes limitée dans le temps et s'est dit en faveur de cette exception, afin de donner suite à la proposition de DDIC de faciliter les programmes internationaux d'échanges d'étudiants lors de sa réunion de juillet. Le BCAPG se penchera sur les commentaires du Groupe des chefs de la direction lors de sa réunion de septembre. La discussion s'est limitée aux programmes internationaux d'échanges d'étudiants plutôt qu'à la question plus générale du rôle du permis d'exercice dans la formation en génie, étant donné le travail en cours dans le cadre de la Priorité stratégique 1.1 : Examiner et valider le but et la portée de l'agrément.
2.	27 mai 2022	Le BCAPG doit fournir, aussi rapidement que possible, les dates auxquelles le conseil examinera une solution pour faciliter les programmes internationaux d'échanges d'étudiants dans le cadre du système d'agrément existant.	Personnel d'IC	31 juillet 2022	Le Groupe des chefs de la direction a discuté de la proposition de DDIC visant à faciliter les programmes internationaux d'échanges d'étudiants lors de sa réunion de juillet. Le BCAPG se penchera sur les commentaires du Groupe lors de sa réunion de septembre.

Dernière mise à jour : 9 septembre 2022																							
	Alison Anderson	Aparna Anand	Natasha Avila	Kathy Baig	Ernie Barber	Anne Baril	Makenna Beaudet	Christina Bellini	Victor Bessis	Danny Chia	Geoff Connolly	Crysa Cumming	Ann English	Nancy Hill	Sudhita Jha	Tim Joseph	Dawn Neelam-Meak	Mario Reje	Darlene Spackels-Road	Melissa Swiring	Nicolas Targion	John Van der Post	Nike Wainich
Réunions du conseil																							
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29 septembre, hybride (Ottawa, ON)																							
12 décembre, virtuel																							
23 février, hybride (Ottawa, ON)																							
5 avril, virtuel																							
Programme Board on Board Leadership																							
Accès continu	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation 4 Seasons																							
Accès continu	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
BCAPG																							
3 juin, hybride			✓						✓									✓					
18 et 19 septembre, virtuel																							
5 et 6 février, virtuel																							
BCCAG																							
18 juillet, virtuel													✓						✓				
18 et 19 septembre, hybride (Vancouver, BC)																							
1-2 avril, hybride, virtuel et Ottawa, ON																							
Comité FAGR																							
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)		x					x		✓							✓							
10 août, virtuel	✓						✓		x							✓							
21 octobre, virtuel																							
14 décembre, virtuel																							
27 février, virtuel																							
10 mars, virtuel																							
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																							
15 décembre, virtuel																							
23 février, virtuel																							
30 mars, virtuel																							
Groupe de travail sur la Collaboration																							
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)			✓				✓				✓	✓							✓				✓
7 juillet, virtuel			✓				✓				✓	✓							x				
12 septembre, virtuel																							
7 octobre, virtuel																							
15 mars, virtuel																							
Groupe de travail sur le Plan stratégique																							
20 juin, hybride (Mont-Tremblant, QC)			✓					✓				✓		✓			✓	✓				✓	
26 juillet, virtuel			✓					✓				✓		✓			✓	✓				✓	
11 décembre, virtuel																							
22 février, virtuel																							
11 mai, virtuel																							

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

Rapport de la présidente – du 1^{er} juin au 15 août 2022 par K. Baig

Poursuite des conversations téléphoniques hebdomadaires avec le chef de la direction pour faire le point sur nos activités respectives.

6 juillet – Réunion avec Roseanne Gauthier, adjointe de Gerard McDonald, chef de la direction, pour discuter de notre participation à l'assemblée annuelle du National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES) en août

7 juillet – Réunion via zoom avec Paula Klink, présidente du BCAPG, et Jeff Pieper, membre du BCAPG, afin de déterminer une stratégie avec DDIC en ce qui concerne la consultation sur 30 en 30

7 juillet – Réunion bilatérale avec Gerard McDonald, chef de la direction

8 juillet – Réunion avec Kevin Deluzio au sujet de la consultation sur le Rapport du Groupe de travail 30 en 30

11 juillet – Réunion avec Kevin Deluzio, Suzanne Kresta et Jim Nicell au sujet des recommandations du Groupe de travail 30 en 30

25 juillet – Réunion d'analyse pour le rapport final

26 juillet – Réunion du Groupe de travail sur la planification stratégique

29 juillet – Réunion avec Paula Klink, présidente du BCAPG, et Jeff Pieper, membre du BCAPG, afin de discuter de la consultation sur 30 en 30

9 août – Réunion des 3 présidents pour examiner les documents pour la réunion d'automne du conseil

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Certificat de conformité législative		2.3
Objet :	Faire rapport sur les efforts d'Ingénieurs Canada en matière de conformité législative et organisationnelle	
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 :	Conformité organisationnelle	
Préparé par :	Liz West, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

- Ingénieurs Canada doit se conformer à diverses obligations et exigences prévues par les lois et la common law.
- Le certificat de conformité législative (le « certificat de conformité ») a pour but d'aider les administrateurs et administratrices à s'acquitter de leurs obligations fiduciaires envers Ingénieurs Canada en leur fournissant une ligne de mire pour s'assurer que l'organisme se conforme à ses obligations organisationnelles et législatives.

Rapport de situation

- Le certificat de conformité est à jour en date du 3 août 2022. Il a été préparé par l'équipe de direction au nom du chef de la direction.
- Lors de sa réunion du 20 juin 2022, le Comité sur la gouvernance a examiné l'ébauche du certificat de conformité et appuyé la proposition voulant que le certificat soit présenté au conseil sur une base annuelle.

Prochaines étapes

- Le conseil devrait examiner le certificat de conformité et, le cas échéant, poser des questions au sujet de la conformité d'Ingénieurs Canada au chef de la direction.
- Le conseil recevra le certificat de conformité chaque année; le prochain certificat lui sera soumis à sa réunion de l'automne 2023.

Annexe

- **Annexe 1** : Certificat de conformité législative (2022)

CERTIFICAT DE CONFORMITÉ LÉGISLATIVE

Destinataire : Conseil d'Ingénieurs Canada

OBJET : Certificat de conformité législative

Je soussigné, Gerard McDonald, en ma qualité de chef de la direction d'Ingénieurs Canada, certifie et confirme, au meilleur de mes connaissances et de ma conviction, après avoir effectué toutes les recherches raisonnables, qu'Ingénieurs Canada se conforme à toutes les conditions, obligations, restrictions et exigences relatives aux textes de loi suivants :

1. Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif - Canada

Loi fédérale qui remplace la législation précédente pour la constitution des sociétés à but non lucratif au Canada. La *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* fournit aux organisations à but non lucratif un cadre complet, semblable à celui qui est fourni aux organisations à but lucratif en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Ingénieurs Canada se conforme à la Loi en tenant à jour ses livres et registres, en produisant les déclarations et rapports exigés, et en veillant à ce que les administrateurs et administratrices respectent leurs obligations statutaires, entre autres choses.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale

2. Loi canadienne anti-pourriel (« LCAP ») - Canada

Loi fédérale visant à protéger les consommateurs et les entreprises contre l'utilisation abusive des technologies numériques, notamment les pourriels et les menaces électroniques. La LCAP s'applique à tous les messages électroniques commerciaux (envoyés à une adresse électronique et encourageant la participation à une activité commerciale) que les entreprises et les organisations peuvent envoyer au Canada, depuis ou vers le Canada. Toutes les entreprises et les organisations canadiennes doivent se conformer à la LCAP, y compris les organismes à but non lucratif, les organismes de bienfaisance et les bibliothèques.

Ingénieurs Canada assure, en partie, la conformité à la Loi en respectant de sa politique opérationnelle, la *politique LEG-4 LCAP*, et en fournissant au personnel des conseils juridiques et une formation sur les exigences de la LCAP. Ingénieurs Canada a donné sa plus récente séance de formation à l'ensemble du personnel en novembre 2021, et offre une formation aux nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale

3. Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (« LPRPDÉ ») - Canada

Loi fédérale sur la protection de la vie privée qui régit la façon dont les entreprises et les organisations recueillent, utilisent et communiquent des renseignements personnels (sur une personne identifiable) dans le cadre d'une activité commerciale. Les entreprises et les organisations du secteur privé au Canada qui se livrent à des activités de nature commerciale sont tenues de respecter la LPRPDÉ. Les entreprises et les organisations de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Québec sont généralement exemptées de l'application de la LPRPDÉ, car elles sont assujetties à des lois provinciales essentiellement similaires, applicables au secteur privé. Étant donné qu'Ingénieurs

Canada n'exerce pas d'activités commerciales, l'organisme est généralement exempté de la LPRPDÉ. Cependant, à l'instar de nombreux autres organismes qui traitent des renseignements personnels, Ingénieurs Canada a choisi de suivre les dix (10) principes relatifs à l'équité dans le traitement de l'information énoncés dans la LPRPDÉ et a élaboré deux (2) politiques opérationnelles, *LEG-1 Politique de confidentialité* et *LEG-1.0 Politique interne sur la protection des renseignements personnels des employés*, qui donnent effet à ces principes. Afin d'assurer le respect de ses engagements en matière de protection de la vie privée, Ingénieurs Canada effectue également un audit annuel auprès de tous les membres du personnel et offre une formation sur la protection des renseignements personnels dans le cadre de l'orientation des nouveaux employés. Le plus récent audit de la protection de la vie privée et la plus récente formation offerte à l'ensemble du personnel ont eu lieu à l'été 2022.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale

4. Loi sur les marques de commerce - Canada

Loi fédérale prévoyant la protection des marques de commerce et interdisant la concurrence déloyale. En vertu de cette loi, le Registraire des marques de commerce tient un registre des marques de commerce qui protège les marques enregistrées contre toute utilisation non autorisée. Ingénieurs Canada se conforme à la Loi en s'assurant que ses marques de commerce sont enregistrables et conformes.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale

5. Loi sur les normes d'emploi (« LNE ») - Ontario

Loi provinciale qui établit des normes minimales pour les employés travaillant en Ontario. Ces normes comprennent des exigences minimales en matière d'emploi, des dispositions visant à aider les employés ayant des responsabilités familiales, des dispositions relatives à la souplesse des modalités de travail et des mécanismes de conformité et d'application. La LNE s'applique à la plupart des employés et des employeurs en Ontario.

Ingénieurs Canada assure la conformité à la LNE en veillant à ce que les contrats de travail soient périodiquement révisés et mis à jour conformément à la Loi et à la common law. Il s'agit notamment de vérifier que les éléments suivants satisfont aux exigences législatives :

- Droit aux congés (*RH-6 Politique sur les congés (ébauche)* et *RH-7 Politique sur l'invalidité de courte durée* (provisoire, en cours de révision));
- Congé de maternité et congé parental (*RH-15 Politique et procédure relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux*);
- Rémunération des heures supplémentaires (*RH-12 Politique et procédure relatives aux heures supplémentaires*);
- Rémunération (*RH-3 Politique et procédure de rémunération*);
- Délais de préavis de licenciement/cessation d'emploi (inclus dans les lettres d'offre d'emploi).

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale et Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

6. Code des droits de la personne (« Code DP ») - Ontario

Code provincial qui interdit les actions qui constituent de la discrimination contre certaines personnes en fonction de l'un des motifs les protégeant (c'est-à-dire l'âge, la citoyenneté, l'origine ethnique, un handicap, le genre et l'orientation sexuelle) dans un secteur social protégé (l'hébergement/le logement, les contrats, l'emploi, les biens, services et installations, l'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle). En vertu du Code DP, les employeurs doivent s'assurer d'offrir à tous les employés un traitement égal.

Ingénieurs Canada assure la conformité au Code DP par le biais de ses politiques et pratiques, notamment en :

- Assurant et promouvant l'égalité de traitement (*RH-4 Code de conduite des réunions* et *RH-8 Code de professionnalisme*);
- Fournissant des adaptations appropriées du lieu de travail pour les employés handicapés (*RH-17 Politique d'adaptation pour les personnes handicapées*);
- Accommodant les employés qui doivent prendre un congé de maladie ou ne peuvent pas travailler en raison d'une invalidité de courte durée (*RH-7 Politique sur les congés de maladie et les invalidités de courte durée*);
- Veillant à ce que les conditions de travail soient justes, dignes, sécuritaires, organisées et claires, de même qu'en se conformant aux exigences prévues par la loi (*Politique du conseil 5.2, Traitement du personnel et des bénévoles*);
- S'assurant que d'autres aménagements sont envisagés et autorisés pour les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées contre la COVID-19 pour des raisons médicales;
- Veillant à ce que l'avocate générale et la directrice des Ressources humaines soient consultées sur tous les cas relatifs aux droits de la personne en milieu de travail.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale et Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

7. Loi sur la santé et la sécurité au travail (« LSST ») - Ontario

Loi provinciale qui protège les travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail. La LSST énonce les obligations des employeurs et les droits des employés, en plus d'établir des procédures pour éliminer les dangers en milieu de travail. La LSST s'applique à la plupart des employeurs et des travailleurs de l'Ontario, y compris Ingénieurs Canada.

Ingénieurs Canada se conforme à la LSST en mettant en place un comité mixte qui s'occupe des questions de santé et de sécurité au travail, notamment en effectuant des inspections régulières des lieux de travail. Des politiques opérationnelles (*RH-1 Politique et procédure en matière de santé, de sécurité et de bien-être*, et *RH-2 Politique et procédure en matière de violence, de discrimination et de harcèlement au travail*) ont également été mises en place. La Politique du conseil 5.2, *Traitement du personnel et des bénévoles* veille également à ce que les conditions de travail soient justes, dignes, sécuritaires, organisées et claires, de même que conformes aux exigences prévues par la loi.

Vérifié par : Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

8. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« LAPHO »)

Loi provinciale qui établit des normes d'accessibilité visant à promouvoir l'accessibilité des personnes handicapées aux biens, services, installations, logements, emplois, bâtiments, structures et locaux. Les *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (Règlement de l'Ontario 429/07)*, adoptées en vertu de la LAPHO, imposent des exigences supplémentaires pour les services à la clientèle.

La LAPHO s'applique à toutes les entreprises et les organisations des secteurs privé et public de l'Ontario lorsqu'elles fournissent des biens et des services au public. Ingénieurs Canada s'assure de respecter la LAPHO, en partie, en adhérant à sa politique opérationnelle, *RH-5 Politique et procédure d'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, notamment en offrant une formation sur la LAPHO à tout le personnel, et en soumettant tous les trois (3) ans un rapport de conformité en matière d'accessibilité au ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité de l'Ontario. Ingénieurs Canada a soumis son plus récent rapport de conformité le ou vers le 22 juin 2021.

Vérifié par : Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

9. Loi sur l'équité salariale - Ontario

Loi provinciale visant à garantir que les employeurs versent aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Tous les employeurs de l'Ontario, à l'exception des employeurs du secteur privé comptant moins de dix (10) employés, doivent se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Ingénieurs Canada manifeste son engagement envers l'équité salariale au moyen d'une échelle salariale normalisée, qui est accessible à tous les employés dans *RH-3 Politique et procédure de rémunération*.

Vérifié par : Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

10. Loi sur l'équité en matière d'emploi - Canada

Loi fédérale ayant pour objet d'assurer l'égalité en milieu de travail de façon que personne ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs autres que sa compétence. Les employeurs sont tenus d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés. Aux fins de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, les employeurs, dont Ingénieurs Canada, sont tenus de recueillir des renseignements et d'analyser leur effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des personnes appartenant aux groupes désignés et de préparer un plan d'équité en matière d'emploi qui précise les politiques et les pratiques positives mises en place pour l'embauche, la formation, la promotion et le maintien en poste des personnes appartenant aux groupes désignés et pour la mise en place d'accommodements raisonnables pour ces personnes.

Ingénieurs Canada se conforme à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au moyen de diverses politiques et pratiques, notamment en :

- Assurant l'équité salariale au moyen d'un régime de rémunération normalisé (*RH-3 Politique et procédure de rémunération*) (voir aussi la *Loi sur l'équité salariale*);
- Fournissant aux employés des aménagements appropriés sur le lieu de travail (*RH-5 Politique et procédure d'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et *RH-17 Politique d'adaptation pour les personnes handicapées*);

- Offrant aux employés de généreux congés de maternité et congés parentaux (*RH-15 Politique et procédure relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux*).
- Adhérant à des programmes qui favorisent la diversité au sein la profession d'ingénieur, par exemple en facilitant le travail du réseau des champions et championnes 30 en 30.

Vérfié par : Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

11. Loi visant à œuvrer pour les travailleurs – Ontario

Loi provinciale qui, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) exige des employeurs comptant 25 employés ou plus de disposer d'une politique écrite sur la surveillance électronique et d'une autre politique établissant le droit des employés à la déconnexion du travail. Ingénieurs Canada se conforme à la *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs* par la mise en place de *RH-18, Politique sur le droit à la déconnexion*, qui établit que les employés ont le droit de se déconnecter de toute communication liée au travail, ce qui comprend les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la réception/lecture d'autres messages, afin d'être libérés de l'exécution du travail lorsqu'ils ne sont pas en service (c'est-à-dire en congé, en vacances ou en dehors de leurs heures normales de travail) sans crainte de représailles.

Vérfié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale et Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines

12. Loi de l'impôt sur le revenu - Canada

Loi fédérale de l'impôt sur le revenu. Toutes les entreprises et les organisations, y compris Ingénieurs Canada, doivent déduire et remettre les montants exigibles en vertu de la Loi à l'égard de tous les salaires, honoraires, commissions et allocations de retraite.

Vérfié par : Derek Menard, directeur, Finances

13. Loi sur le Régime de pensions du Canada - Canada

Loi fédérale qui a établi un système contributif de prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivant liées au revenu au Canada. En vertu de cette loi, les employeurs et les employés doivent verser des cotisations au Régime de pensions du Canada. Ingénieurs Canada se conforme à la Loi en versant les cotisations requises.

Vérfié par : Derek Menard, directeur, Finances

14. Loi sur la taxe d'accise - Canada

Loi fiscale fédérale qui impose des taxes d'accise en lien avec la vente ou la production pour la vente de certains biens. Toutes les entreprises et les organisations, y compris Ingénieurs Canada, sont tenues de déclarer, de payer, de percevoir et de remettre la taxe nette sur les produits et services requise.

Vérfié par : Derek Menard, directeur, Finances

15. Loi sur l'impôt-santé des employeurs - Ontario

Loi provinciale qui a créé l'*impôt-santé des employeurs*, un impôt sur la masse salariale destiné à financer le Régime d'assurance-santé de l'Ontario. Tous les employeurs de l'Ontario, y compris Ingénieurs Canada, sont tenus de remettre l'*impôt-santé des employeurs* au ministère des Finances de l'Ontario. À la différence du Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi, il n'y a pas de partie payée par l'employé. Ingénieurs Canada se conforme à la *Loi sur l'impôt-santé des employeurs* en veillant à ce que l'impôt approprié soit versé.

Vérifié par : Derek Menard, directeur, Finances

16. Loi sur les régimes de retraite - Ontario

Loi provinciale qui régit tous les régimes de retraite offerts aux personnes employées en Ontario. Ingénieurs Canada veille au respect de la *Loi sur les régimes de retraite* dans l'administration de son régime de retraite, notamment en ce qui concerne les dispositions relatives à l'enregistrement, à la tenue des dossiers et à l'admissibilité des participants.

Vérifié par : Derek Menard, directeur, Finances

17. Loi sur l'assurance-emploi - Canada

Loi fédérale qui a créé le Programme d'assurance-emploi, qui fournit un revenu temporaire aux personnes en chômage pour les soutenir pendant qu'elles cherchent un nouvel emploi ou améliorent leurs compétences, en plus de verser des prestations aux travailleurs qui ont besoin d'un congé en raison de certaines circonstances. Tous les employeurs du Canada, y compris Ingénieurs Canada, sont tenus de déduire et de verser les cotisations des employeurs et des salariés à l'assurance-emploi.

Vérifié par : Derek Menard, directeur, Finances

18. Code criminel (le « Code ») - Canada

Code fédéral de lois définissant les conduites qui peuvent constituer des infractions criminelles. Le Code indique également les formes de punition qui conviennent à chaque infraction et la procédure à suivre pour les poursuites. Le Code s'étend aux entreprises et aux organisations, et contient des dispositions relatives à la détermination de la peine et à la sanction des organisations qui sont jugées responsables de crimes. Ingénieurs Canada se conforme au Code en s'abstenant de participer à toute activité considérée comme criminelle et en adhérant aux politiques opérationnelles suivantes :

- *FI-7 Politique de lutte contre la fraude*, qui met en place des contrôles pour prévenir et détecter tous les cas de fraude et y répondre;
- *RH-2 Politique et procédure en matière de violence, de discrimination et de harcèlement au travail*, qui met en place des mesures visant à prévenir la violence, la discrimination et le harcèlement au travail;
- *RH-4 Politique et procédure de dénonciation*, qui permet aux membres du personnel de faire part de leurs préoccupations concernant des comportements contraires à l'éthique, dangereux ou illégaux.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale, Sylvie Francoeur, directrice, Ressources humaines, et Derek Menard, directeur, Finances

19. Loi sur la concurrence - Canada

Loi fédérale qui régit la conduite de la plupart des affaires au Canada afin de maintenir et d'encourager la concurrence pour promouvoir l'efficacité et l'adaptabilité de l'économie canadienne. La *Loi sur la concurrence* contient des dispositions criminelles et civiles visant à prévenir les pratiques anticoncurrentielles sur le marché canadien. Toutes les entreprises et les organisations qui font des affaires au Canada, y compris Ingénieurs Canada, doivent se conformer à la *Loi sur la concurrence*. Ingénieurs Canada s'assure de ne pas contrevenir à l'article 52 de la *Loi sur la concurrence*, qui porte sur les représentations fausses ou trompeuses, les exigences de divulgation et les pratiques commerciales trompeuses. En particulier, l'équipe juridique d'Ingénieurs Canada collabore avec les gestionnaires de programmes pour s'assurer que l'élaboration et la conception des concours sont conformes aux exigences de la *Loi sur la concurrence* et rédige tous les documents relatifs aux concours de façon à ce que le nombre et la valeur des prix et toute information disponible qui influe de façon importante sur les chances de gagner soient divulgués de façon appropriée.

Vérifié par : Evelyn Spence, avocate générale et secrétaire générale

20. Loi sur le lobbying - Canada

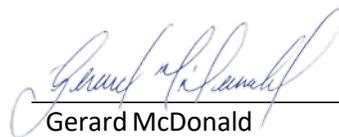
Loi fédérale qui régit les activités des lobbyistes au Canada. La *Loi sur le lobbying* impose certaines obligations de divulgation et donne au commissaire au lobbying le mandat d'établir et de tenir un Registre des lobbyistes. La *Loi sur le lobbying* contient également certaines dispositions relatives aux infractions et aux sanctions en cas de non-conformité. Les lobbyistes rémunérés, y compris les lobbyistes-conseils et les lobbyistes salariés, qui communiquent avec le gouvernement fédéral pour le compte d'un tiers sont tenus de se conformer à la *Loi sur le lobbying*.

Ingénieurs Canada est soumis aux exigences visant les « lobbyistes agissant pour le compte d'une organisation » de la *Loi sur le lobbying*. Le chef de la direction est responsable du dépôt des déclarations au plus tard le 15 de chaque mois, qui doivent indiquer toutes les communications orales et organisées entre les employés rémunérés ou les bénévoles et les titulaires d'une charge publique désignée (« TCPD »). Cinq (5) membres du personnel d'Ingénieurs Canada sont inscrits au registre, le chef de la direction étant le responsable désigné. Ces personnes déclarent que la communication avec des TCPD est une tâche importante pour elles (établie à 20 % ou plus de l'ensemble des tâches). Les membres du personnel qui ne sont pas inscrits au Registre ont été avisés verbalement de ne pas discuter des avis d'Ingénieurs Canada avec des TCPD. De plus, lorsque des bénévoles participent en personne à des journées de représentations, ils reçoivent une formation sur la façon de communiquer avec des TCPD.

Vérifié par : Joey Taylor, gestionnaire, Affaires publiques et Relations gouvernementales

En date du 3 août 2022

Par :



Gerard McDonald
Chef de la direction

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR2		2.4
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 :	Fonctions de gouvernance	
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.

Rapport de situation

- Ce rapport intermédiaire de rendement stratégique couvre le deuxième trimestre de 2022 (c'est-à-dire du 1^{er} avril au 30 juin 2022).
- Il a été préparé par le chef de la direction et les présidents du BCAPG et du BCCAG, avec l'appui du personnel.
- 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.
- Toutes les priorités stratégiques sont en voie de réalisation en 2024, sauf deux qui accusent du retard :
 - Priorité stratégique, 1.1 : *Examiner et valider le but et la portée de l'agrément*. L'entrepreneur retenu a proposé de nouvelles tâches à l'appui de cette priorité stratégique, qui ont été acceptées par le chef de la direction. Ces nouvelles tâches n'auront pas d'incidence sur la capacité du chef de la direction à donner suite à cette priorité stratégique d'ici à la fin de 2024. Un tableau révisé est présenté dans le rapport. Le chef de la direction utilisera ce tableau révisé pour rendre compte des progrès réalisés au TR3 de 2022.
 - Priorité stratégique 1.3 : *Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie*. En raison d'un manque de ressources au cours des deux premiers trimestres de 2022, le document sur les nouveaux domaines d'exercice du génie accuse un retard de six mois.
- L'ordre du contenu de la Priorité stratégique 1.2 : Renforcer la collaboration et l'harmonisation a été modifié pour mieux refléter les activités prévues.

Prochaines étapes

- Le conseil devrait examiner le rapport et soulever des questions sur la réalisation des objectifs auprès du chef de la direction et des présidents du BCAPG et du BCCAG.
- Le conseil recevra le Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR3 lors de sa réunion de décembre prochain. Toutes les mises à jour trimestrielles pour 2022 seront incluses dans chaque rapport, ce qui permettra au conseil de faire le suivi des progrès réalisés.
- En plus des mises à jour trimestrielles, le conseil recevra une évaluation annuelle avec la mise à jour du TR4 qui lui sera fournie en février 2023. Cette évaluation comprendra de l'information financière, ainsi qu'un pourcentage d'achèvement tenant compte de la durée complète de chaque priorité stratégique.

Annexe

- **Annexe 1** : Rapport intermédiaire de rendement stratégique pour le TR2 de 2022

Rapport de rendement stratégique intermédiaire : TR2 de 2022

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 (anglais seulement)
Rapports trimestriels 2022	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 (anglais seulement)
Comment mesurerons-nous le succès en 2024?*	

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

PS1.1, Examiner et valider le but et la portée de l'agrément												
État : 												
Activités prévues (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 nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice												
4. Réexaminer le but de l'agrément												
5. Tracer la voie à suivre												
Rapports trimestriels 2022	TR1				TR2							
1. Élaborer un rapport d'analyse comparative du système d'agrément	<ul style="list-style-type: none"> Échéancier entièrement établi, y compris le plan de présentation/distribution Rapport de recherche terminé Travail sur le sommaire du groupe de travail en cours Planification de la présentation en cours 				<ul style="list-style-type: none"> Les produits de travail ont été finalisés et diffusés Le Groupe de travail a été dissout début juillet Le rapport est accessible au public en ligne 							
2. Élaborer un rapport de recherche sur l'état de la formation en génie	<ul style="list-style-type: none"> Échéancier entièrement établi, y compris le plan de présentation/distribution Rapport de recherche terminé Travail sur le sommaire du groupe de travail en cours Planification de la présentation en cours 				<ul style="list-style-type: none"> Les produits de travail ont été finalisés et diffusés Le Groupe de travail a été dissout début juillet Le rapport est accessible au public en ligne 							
3. Élaborer une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Un entrepreneur a été embauché pour ce travail (et pour l'ensemble du projet) L'orientation de l'entrepreneur a commencé 				<ul style="list-style-type: none"> L'entrepreneur a été pleinement renseigné sur le projet et une séance de planification tenue en juin a débouché sur une approche modifiée du projet L'embauche d'un expert en évaluation est passée sous la responsabilité de <i>Coeuraj</i> et cette activité a pris du retard (maintenant en juillet 2022) Une nouvelle approche de projet élaborée en juin reportée à 2023 tous les principaux produits livrables de l'exigence en matière de formation universitaire Nous prévoyons toujours d'élaborer une exigence de formation pour l'obtention du permis d'exercice, et le calendrier général a été ajusté pour permettre la 							

		<p>tenue de plus amples consultations, en faisant participer davantage le BCAPG et des membres du public</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par conséquent, cette activité devrait nécessiter un trimestre supplémentaire (fin prévue au TR1 de 2024 au lieu du TR4 de 2023) • Il n'y a pas d'impact prévu sur la réalisation de cette priorité stratégique d'ici à la fin de 2024
4. Élaborer un énoncé fondamental sur le but de l'agrément	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Le consultant a été pleinement renseigné sur le projet et une séance de planification tenue en juin a débouché sur une approche modifiée du projet. Cette approche permet de tenir de plus amples consultations et de faire participer davantage le BCAPG, le BCCAG et des membres du public. Ce changement exige que le travail sur « le but » commence plus tard que prévu et s'achève un trimestre plus tard que prévu (fin au TR1 de 2024 au lieu du TR4 de 2023) • Il n'y a pas d'impact prévu sur l'achèvement de cette priorité stratégique d'ici la fin de 2024
5. Tracer la voie à suivre	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun travail ce trimestre, tel que planifié
Résumé de la priorité stratégique		
Notre action	<p>Nous procéderons à un examen approfondi du processus d'agrément et nous nous pencherons sur les pratiques exemplaires en matière de formation des ingénieurs, et nous travaillerons collectivement avec les organismes de réglementation et les parties prenantes pour comprendre s'il y a un désir d'adopter une nouvelle exigence nationale de formation pour l'obtention du permis d'exercice, ainsi qu'un nouveau but pour l'agrément. Si tel est le cas, nous réviserons le système d'agrément</p>	
Les indices du succès	<ol style="list-style-type: none"> Toutes les parties prenantes connaissent les modes d'agrément utilisés à l'échelle nationale et internationale Toutes les parties prenantes connaissent la réalité actuelle et les possibilités futures de la formation en génie. Les organismes de réglementation ont une exigence de formation universitaire s'appliquant à tous pour l'obtention du permis d'exercice. Toutes les parties prenantes comprennent le but de l'agrément 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 2022	TR1						TR2				
1. Soutenir l'élaboration d'un énoncé de position sur l'harmonisation de la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Les consultations auprès des groupes de responsables ont été programmées (avril-juin 2022). Un sondage préalable à la consultation a été élaboré et sera envoyé au Groupe national des responsables de l'admission (GNRA). 						<ul style="list-style-type: none"> Des consultations avec le GNRA ont eu lieu en avril, avec le GNRDAL en mai et avec le GNRE en juin Le rapport sur les consultations a été rédigé et transmis au Groupe de travail sur la collaboration (GTC) Des définitions révisées des termes <i>collaboration</i> et <i>harmonisation</i> ont été proposées aux groupes de responsables, sur la base des consultations. Les travaux préliminaires sur les pouvoirs législatifs ont commencé 				
2. Élaborer une carte des pouvoirs législatifs	<ul style="list-style-type: none"> Le mandat du Groupe de travail sur la collaboration a été parachevé 						<ul style="list-style-type: none"> La première réunion visant à orienter le GTC du conseil et l'informer sur la priorité stratégique a eu lieu Le GTC s'est également réuni pour discuter des grandes lignes d'un énoncé de position sur l'harmonisation et la collaboration en matière de réglementation 				
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 						<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	<ul style="list-style-type: none">A. Ingénieurs Canada a un mandat clair et des domaines clés d'intervention pour l'harmonisation réglementaire.B. Les organismes de réglementation profitent de la collaboration et du partage des ressources, ce qui améliore les pratiques
------------------------------	--

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												
1.												
Rapports trimestriels 2022	TR1				TR2							
Élaborer un nouveau document de recherche réglementaire sur le génie énergétique	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail n'a été fait en raison du manque de ressources 				<ul style="list-style-type: none"> De nouvelles ressources ont été obtenues et le travail commencera au TR3. Le document sur les nouveaux domaines sera retardé de six mois. 							
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 				<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	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.											
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 2022	TR1						TR2					
1. Stratégie nationale de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 						<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 					
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 						<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. Organiser la conférence nationale annuelle 30 en 30	<ul style="list-style-type: none"> La planification de la conférence est en cours. Des séances virtuelles ont eu lieu les 13, 20 et 27 avril 						<ul style="list-style-type: none"> La planification de la conférence de 2023 à Halifax est en cours et celle de 2024 a commencé 					
4. Élaborer un rapport sur la représentation des femmes en génie à l'échelle nationale et régionale	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons reçu des données des organismes de réglementation, et nous prévoyons embaucher du personnel supplémentaire pour les analyser 						<ul style="list-style-type: none"> Les données ont été analysées et le Rapport de 2021 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale est disponible dans la zone publique du site Web 					
5. Élaborer une stratégie de mobilisation des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Une demande de propositions (DP) a été publiée et un consultant a été embauché 						<ul style="list-style-type: none"> Des entretiens clés sont menés pour élaborer le plan de consultation pour la stratégie de mobilisation des employeurs 					
6. Partager les ressources à l'échelle nationale	<ul style="list-style-type: none"> La DP visant la mise à jour du guide Gérer les transitions a été publiée et un consultant a été embauché. L'étape de découverte a commencé 						<ul style="list-style-type: none"> Des entretiens et deux (2) séances sur les congés parentaux ont été menés Des discussions concernant la révision du Guide <i>Gérer les transitions</i> ont eu lieu avec l'APEGA et Géoscientifiques Canada, partenaires d'Ingénieurs Canada dans la production de ce guide 					

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	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. C. Les employeurs disposent de l'information leur permettant de créer un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif. 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 LGBTT2+.

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 2022	TR1				TR2							
1. Mener une campagne nationale de marketing pluriannuelle	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs et publics cibles initiaux de la campagne ont été définis, et la préparation de la DP est en cours 				<ul style="list-style-type: none"> Le processus de DP est presque terminé. Les réunions avec les soumissionnaires présélectionnés sont terminées. La vérification des références est en cours et la négociation du contrat devrait avoir lieu au début du TR3 							
2. Élaborer un cadre de messages commun pour faire connaître la valeur du permis d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 				<ul style="list-style-type: none"> Le processus de DP est presque terminé. Les réunions avec les soumissionnaires présélectionnés sont terminées. La vérification des références est en cours et la négociation du contrat devrait avoir lieu au début du TR3 							
3. Élaborer des programmes de sensibilisation visant les diplômés et les stagiaires en génie	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 				<ul style="list-style-type: none"> Le processus de DP est presque terminé. Les réunions avec les soumissionnaires présélectionnés sont terminées. La vérification des références est en cours et la négociation du contrat devrait avoir lieu au début du TR3 							
4. Mener des recherches fondamentales	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 				<ul style="list-style-type: none"> Le processus de DP est presque terminé. Les réunions avec les soumissionnaires présélectionnés sont terminées. La vérification des références est en cours et la négociation du contrat devrait avoir lieu au début du TR3 							
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 : >>>>												
Planned activities (as set in June 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												
Rapports trimestriels 2022	TR1				TR2							
1. Soutenir une culture d'excellence	<ul style="list-style-type: none"> Les groupes de travail mis sur pied dans la foulée du sondage de 2019 sur l'engagement des employés seront prochainement dissous et reconnus Un programme de mises à jour sur l'excellence a été dispensé au personnel 				<ul style="list-style-type: none"> Les groupes de travail sont dissous au fur et à mesure que les produits livrables sont finalisés 							
2. Cerner et mettre en œuvre des améliorations continues	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de direction a commencé à cerner les lacunes à corriger et à élaborer les plans d'action connexes 				<ul style="list-style-type: none"> Les exigences ont été assignées aux membres de l'équipe de direction 							
3. Confirmer les mesures et la durabilité	<ul style="list-style-type: none"> On procède à une analyse des écarts pour la transition par rapport à la norme Or 				<ul style="list-style-type: none"> Une auto-évaluation par rapport à la norme actuelle d'excellence organisationnelle d'Excellence Canada est prévue pour le prochain trimestre et sera basée sur la plus récente vérification externe de l'équipe de vérification d'Excellence Canada (TR3) 							
4. Obtenir la certification de niveau Platine	<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 				<ul style="list-style-type: none"> Aucun travail ce trimestre, tel que planifié 							

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	<ul style="list-style-type: none"> A. Les produits et services sont mis efficacement à la disposition des organismes de réglementation, des EES et de la communauté des ingénieurs. B. Il y a un engagement accru de la part du personnel, ce dernier reste en poste plus longtemps, travaille au sein d'équipes motivées et jouit d'une meilleure santé. C. Ingénieurs Canada maintient un haut niveau de performance.

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 améliore les pratiques	B1. Nombre d'organismes de réglementation qui contribuent à l'élaboration de programmes, produits, services, informations ou processus B2. Nombre d'organismes de réglementation qui utilisent les programmes, produits, services, informations ou processus promus à l'échelle nationale.
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 de 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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'ACS+* 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'ACS+* 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 : LACS+ (analyse comparative entre les sexes plus) 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 214^e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

Le 27 mai 2022, de 8 h 20 à 16 h 30 (HE)

Réunion hybride : Sheraton Hotel, Toronto, ON | Zoom

Administratrices et administrateurs présents :	
D. Chui, président, PEO K. Baig, présidente élue, OIQ J. Boudreau, présidente sortante, AIGNB A. Anderson, Engineers Yukon A. Arenja, PEO N. Avila, APEGA Ernie Barber, APEGS A. Baril, OIQ M. Belletête, OIQ V. Benz, APEGA G. Connolly, Engineers PEI	A. English, Engineers & Geoscientists BC N. Hill, PEO S. Jha, NAPEG T. Joseph, APEGA D. Nedohin-Macek, Engineers Geoscientists MB K. Reid, PEO D. Spracklin-Reid, PEGNL M. Sterling, PEO N. Turgeon, OIQ M. Wrinch, Engineers & Geoscientists BC C. Zinck, Engineers Nova Scotia
Administratrice absente :	
J. Tink, APEGA	
Conseillère présente du Groupe des chefs de direction :	
L. Daborn, présidente, Groupe des chefs de direction	
Personnes relevant directement du conseil :	
F. George, président, BCCAG P. G. Lafleur, président, BCAPG	G. McDonald, chef de la direction E. Spence, avocate-conseil et secrétaire générale
Observateurs présents :	
C. Bellini, administrateur nommé, PEO J. Bradshaw, chef de la direction, PEGNL N. Colucci, président, PEO C. Cumming, administratrice nommée, Engineers Nova Scotia K. Deluzio, président, DDIC J. Desjarlais, président, APEGS L. Doig, présidente, APEGA S. Grant, TD Assurance M.A. Hodges, vice-présidente, BCCAG K. Hogan, présidente, Engineers Yukon S. Holmes, directrice générale et registraire, APEGS K. King, directrice générale, Engineers Yukon P. Klink, vice-présidente, BCAPG G. Koropatnick, chef de la direction, Engineers Geoscientists MB S. Kresta, vice-présidente, DDIC	J. Landrigan, directeur général et registraire, Engineers PEI P. Mann, chef de la direction, Engineers Nova Scotia V. McCormick, directeur général et registraire, NAPEG D. McLean, président, Engineers Nova Scotia C. McQuillan, président, Engineers PEI M. Milligan, ABET J. Nagendran, chef de la direction et registraire, APEGA W. O'Keefe, président, PEGNL M. Paul-Elias, présidente, AIGNB M. Rose, administratrice nommée, AIGNB A. Silk, président, Engineers Geoscientists MB J. Van der Put, administrateur nommé, APEGA A. Waldie, Géoscientifiques Canada H. Yang, chef de la direction et registraire, Engineers & Geoscientists BC J. Zuccon, chef de la direction et registraire, PEO
Membres du personnel présents :	
R. Gauthier, adjointe de direction B. Gibson, gestionnaire, Communications C. Mash, administratrice de la gouvernance R. Melsom, secrétaire, BCCAG D. Menard, directeur, Finances A. Murphy-Dow, administratrice de la gouvernance M. Ouellette, gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle	S. Price, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires J. Sendrowicz, spécialiste en planification, événements et conduite du changement J. Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques J. Taylor, gestionnaire, Affaires publiques H. Theelen, directrice, Planification stratégique et Excellence organisationnelle M. Warken, gestionnaire, BCAPG

1. Ouverture de la réunion

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

Le président D. Chui ouvre la réunion à 8 h 33 (HE). Il accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

Motion 2022-05-1D

Présentée et appuyée

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

Adoptée

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

D. Chui présente une minute de sécurité, rappelant aux membres du conseil qu'ils devraient assister aux réunions virtuelles uniquement depuis des lieux sécuritaires. Les participants qui sont au volant devraient atteindre leur destination avant de se joindre à une réunion virtuelle.

Il présente également une minute de diversité. Le mois de mai est le Mois du patrimoine asiatique au Canada, une occasion de célébrer les réalisations et les contributions des Canadiens d'origine asiatique dont les histoires sont intimement liées au Canada que nous partageons aujourd'hui. Pour en savoir plus, les participants sont encouragés à visiter le site <https://www.asiapacific.ca/fr/education/anti-racism-resources>.

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 a été distribuée à l'avance. Aucune question n'est soulevée.

2. Rapports de la direction

2.1 Rapport du président

Un rapport détaillé a été distribué à l'avance. Aucune question n'est soulevée.

2.2 Rapport du chef de la direction

G. McDonald indique qu'il envoie par courriel des mises à jour hebdomadaires aux parties prenantes. Il ajoute que les bureaux d'Ingénieurs Canada sont ouverts et qu'en moyenne, 25 % des membres du personnel choisissent de travailler au bureau tous les jours. Ingénieurs Canada est heureux de tenir de nouveau des réunions en personne.

En réponse à une question visant à savoir si des accommodements sont faits pour les ingénieurs ukrainiens réfugiés au Canada, G. McDonald indique que le Groupe des chefs de direction a discuté de ce sujet lors de ses réunions de cette semaine. Il existe des lignes directrices qui seront suivies lorsque l'occasion se présentera, mais à ce jour, aucun organisme de réglementation n'a reçu de demande de la part de personnes appartenant à ce groupe.

2.3 Rapport de rendement intermédiaire pour le TR1

G. McDonald indique que le rapport de rendement intermédiaire pour le premier trimestre du Plan stratégique 2022-2025 montre que toutes les priorités sont en bonne voie de réalisation. Les commentaires suivants sont formulés :

- En ce qui concerne la PS1, un membre du conseil fait remarquer que la formulation de certains points des indices de succès de cette priorité laisse entendre que l'enquête apportera de la valeur. G. McDonald confirme que la formulation pourrait être revue.
- Les indicateurs d'état contenus dans le rapport indiquent si l'on s'attend à ce que la priorité en question soit réalisée avant la fin de 2024. On explique que, si les activités d'une priorité ne sont pas achevées à temps, l'indicateur d'état de cette priorité ne sera pas réduit du vert au jaune – à moins que le retard réduise la possibilité de réaliser la priorité (et toutes ses activités) d'ici la fin de la période du plan stratégique. On rappelle que, lorsque le nouveau format de rapport a été élaboré avec le Comité sur la gouvernance, il a été convenu que le personnel indique au conseil si les objectifs des priorités seraient réalisés ou pas d'ici la fin de la période du plan.
- En ce qui concerne la PS3.1, on note qu'il s'agit de la seule priorité pour laquelle une seule activité est planifiée, ce qui explique qu'il n'y ait qu'une seule ligne ombrée pour illustrer le calendrier d'exécution.
- On confirme que la conférence 30 en 30 prend toute l'année à planifier. La charge de travail varie au cours de l'année et comprend la recherche de conférenciers, le marketing, la planification et la tenue de l'événement.

2.4 Rapport sur les consultations

K. Baig présente le rapport. Les commentaires suivants sont formulés :

- Un bon nombre des consultations prévues, mais non menées, en 2021 ont été reportées à 2022. Dans la plupart des cas, le report est attribuable à un retard dans les travaux, mais chaque consultation présente des circonstances uniques. La plupart des retards étaient connus au moment de l'élaboration du plan de consultation pour 2022, de sorte qu'il n'y aura pas de surcharge de consultations et que des ressources sont en place pour assumer la charge de travail.
- Il peut être difficile de déterminer si les organismes de réglementation bénéficieraient de plus de temps pour répondre aux consultations, et la rétroaction granulaire requise à ce chapitre est difficile à saisir. On signale qu'Ingénieurs Canada a commencé à accorder des délais de réponse plus longs pour les consultations stratégiques qui devraient nécessiter la participation des conseils des organismes de réglementation.
- En réponse à des commentaires précédents, le personnel regroupe maintenant les consultations, dans la mesure du possible. Aucune donnée n'est disponible pour l'instant pour déterminer si cette approche de regroupement est plus productive pour la collecte des réponses.

2.5 Rapport du Groupe des chefs de direction

L. Daborn présente le rapport du Groupe des chefs de direction, qui comprend des mises à jour sur les réunions tenues plus tôt cette semaine, où tous les organismes de réglementation étaient représentés. En réponse à une question sur l'état d'avancement des efforts concernant le droit d'exercice des techniciens et des technologues, L. Daborn indique que cette question en est à diverses étapes au pays et que certains projets de loi sont attendus.

La présentation par diapos sera publiée dans le site des documents de réunion.

2.6 Rapport du Groupe des présidents

K. Hogan fait le point sur la réunion du groupe tenue la veille, le 26 mai, où 10 des 12 organismes de réglementation étaient représentés. Au sujet du soutien demandé par le groupe pour l'établissement d'une approche nationale concernant les mesures et la terminologie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), on indique qu'Ingénieurs Canada a déjà entrepris des travaux importants dans ce domaine, qui comprennent la nouvelle formation sur l'EDI qui est offerte à tous les inscrits et hébergée dans le système de modules d'apprentissage d'Engineers & Geoscientists BC. Ingénieurs Canada espère utiliser ce nouveau cours comme modèle pour la production de contenus semblables qui aideront les organismes de réglementation à atteindre leurs objectifs en matière d'EDI.

La présentation par diapos sera publiée dans le site des documents de réunion.

3. **Ordre du jour de consentement**

3.1 Approbation des procès-verbaux

- a) QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 25 février 2022 soit approuvé.
- b) QUE le procès-verbal de la réunion du conseil du 6 avril 2022 soit approuvé.

3.2 Énoncés de principe nationaux

- a) QUE le nouvel énoncé de principe national suivant soit approuvé :
 - Rôle des Ingénieurs dans la construction d'un Canada sécuritaire et résilient
- b) QUE la version actualisée de l'énoncé de principe national suivant soit approuvée :
 - Approvisionnement

3.3 Nominations au BCAPG

QUE les nominations suivantes au BCAPG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025 :

- Waguih ElMaraghy, membre hors cadre (second mandat)
- Ray Gosine, membre hors cadre (troisième mandat)
- John Allen Stewart, membre hors cadre (second mandat)
- Nicholas Krouglicof, représentant de la région de l'Atlantique (nouveau membre)
- Diane Kennedy, membre hors cadre (nouveau membre)

3.4 Nominations au BCCAG

QUE les nominations suivantes au BCCAG soient approuvées pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025 :

- Nadia Lehoux, représentante du Québec (deuxième mandat)
- Ian Sloman, représentant de la Saskatchewan et du Manitoba (troisième mandat)

Motion 2022-05-2D

Présentée et appuyée

QUE les motions de l'ordre du jour de consentement (3.1 à 3.4) soient approuvées au moyen d'une seule motion.

Adoptée

4. **Affaires/décisions du conseil**

4.1 Processus d'approbation des hypothèses budgétaires

N. Hill présente le processus proposé. Les commentaires suivants sont formulés :

- On signale que, suite aux recommandations formulées en 2018 par le Groupe de travail sur le financement, le personnel utilise l'indice des prix à la consommation pour s'assurer le contrôle des

dépenses lors de la préparation du budget. S'il est approuvé, le nouveau processus d'approbation des hypothèses budgétaires aura une incidence sur cette pratique.

- En raison du calendrier, ce processus n'inclut pas expressément l'approbation par le conseil. Le personnel doit connaître les hypothèses au début du mois de juin afin de préparer l'ébauche de budget à temps pour la réunion d'automne. Si le processus exigeait l'approbation du conseil avant le début des travaux budgétaires, les hypothèses incluses, une fois appliquées, seraient en retard de six (6) mois par rapport aux événements réels.

Motion 2022-05-3D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur recommandation du Comité FAGR, approuve le processus d'approbation des hypothèses budgétaires.

Adoptée par la majorité requise des deux tiers

4.2 Révision des politiques du conseil

M. Wrinch donne une vue d'ensemble des recommandations du Comité sur la gouvernance en ce qui concerne les politiques mises à jour. Au sujet de la politique du conseil 6.9, BCAPG, on fait remarquer que la section (F) est ambiguë en ce qui concerne le droit de vote des observateurs. On convient d'approuver aujourd'hui la politique « telle quelle » – et le Comité sur la gouvernance réexaminera cette section de la politique, lorsqu'il réalisera son examen annuel, pour s'assurer qu'il est clairement indiqué que les observateurs ne votent pas lors des réunions du BCAPG.

Motion 2022-05-4D

Présentée et appuyée

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

6.9, BCAPG

6.10, BCCAG

7.2, Liens du conseil avec la FCEG

7.3, Relations du conseil avec DDIC

Adoptée par la majorité requise des deux tiers

4.3 Rapport d'autoévaluation du conseil

J. Boudreau présente le rapport, soulignant qu'une grande partie des commentaires reçus sont déjà pris en compte dans le cadre d'autres activités en cours. Deux des trois occasions potentielles ou aspects pouvant être améliorés sont recommandés au comité de 2022-2023 pour inclusion dans son plan de travail. Quant à la recommandation d'envisager d'apporter des améliorations au programme « Camarades du conseil », elle a été mise en œuvre cette année pour les nouveaux membres du conseil. Les commentaires suivants sont formulés :

- On indique qu'il est regrettable que si peu de membres du conseil ont répondu au sondage. Les administrateurs et administratrices sont informés de cette activité, et de son calendrier, plusieurs fois au cours de l'année, et ceux et celles qui n'ont pas encore répondu au sondage reçoivent des rappels ciblés de la part du personnel. La participation au sondage est exigée par la politique. Les administrateurs et administratrices sont encouragés à prévoir du temps pour cette activité en 2023.
- Un membre du conseil fait remarquer qu'il est important de veiller à ce que les réunions prévoient une option de connexion virtuelle pour des raisons d'accessibilité et d'inclusivité.

- L'EDI devrait être une occasion d'apprentissage continu, et non un sujet abordé une seule fois par le conseil lors d'un atelier annuel. Le Comité RH devrait examiner comment la formation continue en matière d'EDI pourrait être mieux intégrée au travail du conseil.

Au cours de la prochaine année, le Comité RH fera rapport sur les progrès réalisés au chapitre des occasions identifiées.

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.

5.1 BCAPG

P. G. Lafleur présente le compte rendu au nom du BCAPG. Les commentaires suivants sont formulés :

- On fait remarquer que le concept de « cheminement minimum », qui est unique au Canada, est défini comme l'ensemble des cours qui fournissent le plus petit nombre d'unités d'agrément (UA) dans chaque catégorie de contenu de programme d'études du Bureau d'agrément. Alors que 82 % des signataires de l'Accord de Washington intègrent la mesure des intrants et des résultats dans leurs systèmes d'agrément, le Canada se distingue par la granularité de la mesure des intrants des programmes d'études. Le fait que 18 % des signataires ne mesurent pas les intrants ne signifie pas nécessairement qu'ils n'ont pas d'exigences relatives au contenu des programmes d'études – ces exigences pourraient être évaluées d'autres façons.
- En ce qui concerne l'agrément en tant qu'obstacle aux programmes internationaux d'échanges d'étudiants, on demande au Bureau d'agrément avec quelle rapidité une solution pourrait être envisagée. Le Comité des politiques et des procédures (P&P) étudie cette question et essaie d'y trouver une solution cadrant avec le mandat du BCAPG, qui est limité par l'exigence du cheminement minimum. Le Bureau d'agrément a un plan de travail chargé pour 2022, et il s'agit d'une question très complexe à résoudre qui nécessite de consulter les organismes de réglementation. Si ceux-ci fournissent une orientation sur le rôle du permis d'exercice dans la formation de premier cycle, le BCAPG sera alors mieux à même de proposer une solution. On convient qu'il faut tenir une consultation sur cette question dès que possible, afin que le BCAPG puisse indiquer au conseil dans quel délai une recommandation sera présentée. On souligne que l'idéal serait de faire preuve de souplesse et de permettre immédiatement les programmes internationaux d'échanges d'étudiants dans le cadre du système d'agrément actuel, car la demande a augmenté depuis à l'assouplissement des restrictions de voyages liées à la pandémie.
- K. Deluzio précise que DDIC n'est pas contre la mesure des intrants, mais s'oppose vigoureusement à un système de mesure exigeant une analyse heure par heure nécessitant énormément de travail.
- On souligne que l'analyse du sondage sur la responsabilité en matière d'agrément était conçue pour être très sensible; par exemple, le fait qu'une seule personne sur quatre soit en désaccord pouvait déclencher un drapeau rouge pour certains aspects. Pour l'instant, les données sont limitées et peuvent être trompeuses, étant donné qu'il ne s'agit que du premier cycle de collecte de données.

SUIVI : Le BCAPG tiendra dès que possible une consultation pour recueillir les commentaires des organismes de réglementation sur le rôle du permis d'exercice dans la formation de premier cycle.

SUIVI : Le BCAPG indiquera dès que possible à quel moment le conseil examinera une solution visant à faciliter les échanges internationaux d'étudiants dans le cadre du système d'agrément actuel.

5.2 BCCAG

F. George présente un compte rendu au nom du BCCAG. Aucune question n'est soulevée.

5.3 Comité FAGR

N. Hill fait le point au nom du Comité FAGR, indiquant que le plan de travail 2021-2022 a été exécuté. Aucune question n'est soulevée.

5.4 Comité sur la gouvernance

M. Wrinch présente le compte rendu au nom du Comité sur la gouvernance, indiquant que le plan de travail 2021-2022 a été exécuté. On remercie les membres du comité, et on félicite le personnel de soutien pour leur travail. Aucune question n'est soulevée.

5.5 Comité RH

J. Boudreau fait le point au nom du Comité RH, indiquant que le plan de travail 2021-2022 a été exécuté. Les suggestions suivantes sont formulées :

- Le fait de reconnaître les contributions des membres de comités et du personnel de soutien, lors de la présentation des rapports des comités, constitue une bonne pratique.
- Le conseil pourrait envisager de faire appel à un consultant pour réaliser les évaluations des administrateurs et administratrices dans les années à venir.

5.6 Championne 30 en 30 du conseil

K. Reid fait le point au nom du réseau des championnes et champions 30 en 30. Les commentaires suivants sont formulés :

- La période de rapport sur l'initiative 30 en 30 se termine le 31 décembre 2030, et les données fournies sont basées sur le Rapport national d'enquête sur les effectifs, qui comprend également les critères utilisés pour générer le rapport sur l'initiative 30 en 30.
- PEGNL a récemment atteint l'objectif 30 en 30. J. Southwood indique qu'Ingénieurs Canada a l'intention de célébrer ces jalons importants lors de la publication du Rapport national d'enquête sur les effectifs. Ces célébrations encourageront la poursuite des progrès et permettront aux organismes de réglementation d'apprendre les uns des autres.

5.7 Liste des organisations partenaires

G. McDonald présente la liste annuelle des organisations partenaires. Aucune question n'est soulevée.

5.8 Le point sur le Défi 50-30.

G. McDonald présente la mise à jour annuelle concernant l'engagement du conseil. En réponse à une question sur la source des catégories de genre utilisées, on précise qu'Ingénieurs Canada utilise le cadre de rapport du gouvernement fédéral.

6. Comptes rendus annuels des parties prenantes

Les représentants de DDIC et de la FCEG sont invités à présenter leurs comptes rendus, les présentations à l'appui étant accessibles dans le site d'Ingénieurs Canada.

6.1 Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC)

K. Deluzio, président de DDIC, présente le compte rendu. Après sa présentation, une motion écrite est distribuée pour information aux membres du conseil.

- En réponse au commentaire d'un membre du conseil, K. Deluzio indique que DDIC croit qu'une approche en matière d'agrément axée sur les résultats facilitera l'intégration de l'EDI en tant que paramètre mesurable. Les membres de DDIC sont d'avis que les diplômé.e.s des programmes devraient comprendre les principes d'EDI et savoir comment les appliquer en milieu de travail. À l'heure actuelle, il serait très difficile de déterminer combien d'unités d'agrément (UA) sont nécessaires pour atteindre ce résultat. Les UA ne sont pas le bon outil de mesure pour ce type de connaissances.
- P.G. Lafleur rappelle que le rapport sur l'initiative 30 en 30 découle d'une directive donnée par le conseil d'Ingénieurs Canada. Le processus suivant a été appliqué : le Bureau d'agrément a formé un groupe de travail comprenant deux personnes nommées par DDIC, et un spécialiste de l'EDI a été engagé pour organiser un atelier. À la suite de ce processus, le groupe de travail a formulé les recommandations qui figurent dans le rapport. On indique à DDIC qu'il n'est pas obligatoire de donner suite aux recommandations du rapport; si ces recommandations n'ont pas de sens dans le cadre de l'enseignement supérieur, il n'est pas nécessaire de les accepter.
- S. Kresta, vice-présidente de DDIC, souligne qu'on n'a pas demandé à DDIC de nommer des membres au groupe de travail, mais plutôt de nommer des championnes et champions 30 en 30 qui participeraient aux réunions du groupe de travail.
- K. Baig indique qu'Ingénieurs Canada répondra à la motion de DDIC dans les prochains jours et participera volontiers à toute discussion supplémentaire avant de décider si la consultation sur le rapport 30 en 30 se poursuivra.
- K. Deluzio et S. Kresta réitèrent l'importance de ces questions pour DDIC, soulignant particulièrement les lacunes du processus du groupe de travail du BCAPG. DDIC souhaite comprendre comment ces préoccupations seront traitées.

6.2 Fédération canadienne étudiante de génie (FCEG)

La représentante de la FCEG n'étant pas disponible pour présenter le rapport, on indique que la présentation de l'organisme est accessible dans le site Web.

6.3 ABET

M. Milligan, directeur général de l'ABET, présente une mise à jour verbale au nom de l'organisme. L'ABET doit également composer avec la pandémie et déterminer la meilleure façon de fournir des services. L'organisme compte reprendre dès l'automne les inspections et les réunions du conseil en présentiel.

7. Élection par acclamation et nominations

7.1 Élection par acclamation de la présidente élue

J. Boudreau fait le point sur le processus menant à l'élection par acclamation de la présidente élue, et félicite N. Hill pour son nouveau rôle.

7.2 Nominations au Comité des ressources humaines de 2022-2023

J. Boudreau présente la recommandation du Comité RH. Elle indique que les administrateurs nommés dans la motion se joindront à J. Bradshaw, qui représentera le Groupe des chefs de direction, à Danny Chui, président sortant, à Kathy Baig, présidente, et à Nancy Hill, présidente élue, pour former le comité.

Motion 2022-05-5D

Présentée et appuyée

QUE le conseil nomme les administrateurs suivants au Comité des ressources humaines de 2022-2023, sur recommandation du Comité RH :

a) Geoffrey Connolly

b) Michael Wrinch

Adoptée

8. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 20 juin 2022 (Mont-Tremblant, QC)
- 29 septembre 2022 (Ottawa, ON)
- 12 décembre 2022 (virtuelle)
- 23 février 2023 (Ottawa, ON)
- 5 avril 2023 (virtuelle)
- 26 mai 2023 (Halifax, NS)

Réunions des comités et des groupes de travail de 2022-2023 :

- Comité RH (2022-2023) : 28 mai 2022
Toronto (Ontario)
- Tous les comités et groupes de travail de 2022-2023 se rencontrent le 20 juin 2022 (Mont-Tremblant, QC)

9. Séances à huis clos

9.1 Administrateurs et administratrices du conseil, subordonnés directs, conseiller du GCD et membres du personnel

Motion 2022-05-6D

Présentée et appuyée

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, les présidents du BCAPG et du BCCAG, le conseiller du Groupe des chefs de direction auprès du conseil, la secrétaire générale, l'administratrice de la gouvernance, le directeur des Finances et la gestionnaire des Services aux membres.

Adoptée

SUIVI : Lors des prochaines réunions, le personnel publiera les présentations à l'intention du conseil sur la plateforme OnBoard.

9.2 Administrateurs et administratrices du conseil et chef de la direction

Motion 2022-05-7D

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

9.3 Administrateurs et administratrices seulement

Motion 2022-05-8D

Présentée et appuyée

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

Adoptée

10. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 15 h 47 (HE).

Procès-verbal rédigé par C. Mash pour :

Danny Chui, P.Eng., FEC, président

Evelyn Spence, LL.B., CIC.C, secrétaire générale

PROCÈS-VERBAL provisoire de la 215e RÉUNION DU CONSEIL D'INGÉNIEURS CANADA

20 juin 2022 | 9 h 30 - 10 h (HE)

Réunion hybride : Fairmont Tremblant, Mont-Tremblant (Québec) | Zoom

Administratrices et administrateurs présents :	
K. Baig, présidente, OIQ N. Hill, présidente élue, PEO D. Chui, président sortant, PEO A. Anderson, Engineers Yukon N. Avila, APEGA E. Barber, APEGS A. Baril, OIQ C. Bellini, PEO V. Benz, APEGA G. Connolly, Engineers PEI C. Cumming, Engineers Nova Scotia	A. English, Engineers & Geoscientists BC S. Jha, NAPEG T. Joseph, APEGA D. Nedohin-Macek, Engineers Geoscientists MB Marlo Rose, AIGNB D. Spracklin-Reid, PEGNL M. Sterling, PEO N. Turgeon, OIQ J. Van der Put, APEGA M. Wrinch, Engineers & Geoscientists BC
Administrateurs absents :	
A. Arenja, PEO	M. Belletête, OIQ
Conseillère présente du Groupe des chefs de direction :	
L. Daborn, présidente, Groupe des chefs de direction	
Personnes relevant directement du conseil :	
M. A. Hodges, vice-présidente, BCCAG P. Klink, vice-présidente, BCAPG	G. McDonald, chef de la direction E. Spence, avocate-conseil et secrétaire générale
Membres du personnel présents :	
A. Murphy-Dow, administratrice de la gouvernance S. Price, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires J. Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques	H. Theelen, directrice, Planification stratégique et Excellence organisationnelle E. West, Gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil

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

La présidente K. Baig ouvre la réunion à 9 h 33 (HE). Elle accueille les participants et reconnaît le territoire ancestral.

Motion 2022-06-1D***Présentée et appuyée***

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

Adoptée**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 Nomination d'administrateurs(trices) aux comités, aux groupes de travail et aux rôles**

M. Wrinch, président du Comité RH, présente les recommandations de nomination. Les préférences personnelles, le maintien des connaissances et les exigences du mandat ont été pris en compte au moment de nommer les administrateurs(trices). Les administrateurs(trices) obtiennent leur premier ou leur deuxième choix de nominations. Le Comité RH vise un bon mélange divers au sein des différents groupes.

Motion 2022-06-2D

Présentée et appuyée

QUE le conseil, sur la recommandation du Comité RH, nomme les administratrices et administrateurs suivants aux comités, aux groupes de travail et aux rôles indiqués :

- a) Administrateur nommé – BCAPG**
 - **Ernie Barber (2022-2024)**
- b) Administratrice nommée – BCCAG**
 - **Marisa Sterling (2022-2024)**
- c) Champion 30 en 30 (2022-2023)**
 - **Tim Joseph**
- d) Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (2022-2023)**
 - **Arjan Arenja**
 - **Maxime Belletête**
 - **Victor Benz**
 - **Dawn Nedohin-Macek**
 - **Steve Vieweg**
- e) Comité sur la gouvernance (2022-2023)**
 - **Alison Anderson**
 - **Anne Baril**
 - **Danny Chui**
 - **Ann English**
- f) Groupe de travail sur la planification stratégique (2022-2025)**
 - **Kathy Baig**
 - **Danny Chui**
 - **Nancy Hill**
 - **Marlo Rose**
 - **Darlene Spracklin-Reid**
 - **John Van der Put**
- g) Groupe de travail sur la collaboration (2022-2025)**
 - **Natasha Avila**
 - **Christian Bellini**
 - **Crysta Cumming**
 - **Ann English**
 - **Nicolas Turgeon**

Adoptée

3. Prochaines réunions

Le calendrier des prochaines réunions du conseil est le suivant :

- 29 septembre 2022 (Ottawa, ON)
- 12 décembre 2022 (virtuelle)
- 23 février 2023 (Ottawa, ON)
- 5 avril 2023 (virtuelle)
- 26 mai 2023 (Halifax, N.-É.)
- 19 et 26 juin 2023 (à déterminer)

4. Clôture

Toutes les questions ayant été traitées, la réunion est levée à 9 h 45 (HE).

Procès-verbal rédigé par A. Murphy-Dow pour :

Kathy Baig, MBA, FIC, ing., DHC, présidente

Evelyn Spence, LL.B., CIC.C, avocate générale et
secrétaire générale

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision par le conseil

Approbation des plans de travail des comités et des groupes de travail		3.2
Objet :	Approbation des plans de travail des comités et des groupes de travail du conseil d'Ingénieurs Canada pour 2022-2023	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilités du conseil : <ul style="list-style-type: none"> • Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs. • Assurer l'élaboration et l'examen périodique des politiques 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. • Assurer l'orientation des nouveaux membres et le développement continu des administrateurs et des autres personnes qui travaillent en étroite collaboration avec le conseil. 	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Fonctions de gouvernance Ressources humaines Conformité financière Viabilité financière à long terme	
Motion(s) à examiner :	a) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Comité FAGR pour 2022-2023.</i> b) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Comité sur la gouvernance pour 2022-2023.</i> c) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Comité des ressources humaines pour 2022-2023.</i> d) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Groupe de travail sur le plan stratégique 2022-2024.</i> e) <i>QUE le conseil approuve le plan de travail du Groupe de travail sur la collaboration pour 2022-2023.</i>	
Votes requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Liz West, gestionnaire, Gouvernance et Services au conseil	
Présenté par :	Arjan Arenja, administrateur représentant l'Ontario et président du Comité FAGR; Ann English, administratrice représentant la Colombie-Britannique et présidente du Comité sur la gouvernance; Mike Wrinch, administrateur représentant la Colombie-Britannique et président du Comité RH; Nancy Hill, administratrice représentant l'Ontario et présidente du Groupe de travail sur le plan stratégique; Christian Bellini, administrateur représentant l'Ontario et président du Groupe de travail sur la collaboration.	

Définition du problème/de l'enjeu

- Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) accroît l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions se rapportant aux politiques financières, d'audit et de gestion des risques, ainsi qu'à la surveillance.
- Le Comité sur la gouvernance accroît l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions liées aux principes et aux politiques de gouvernance efficaces.

- Le Comité des ressources humaines (RH) accroît l'efficacité et l'efficiency du conseil en attirant de nouveaux bénévoles et en surveillant et en évaluant le rendement du conseil, des comités, des administrateurs et administratrices et du chef de la direction afin de permettre à Ingénieurs Canada de remplir son mandat.
- Le Groupe de travail sur le plan stratégique accroît l'efficacité et l'efficiency du conseil en veillant à ce que le conseil soit toujours au courant de l'état des processus en matière de planification et de développement stratégiques.
- Le Groupe de travail sur la collaboration accroît l'efficacité et l'efficiency du conseil en définissant le mandat précis d'Ingénieurs Canada d'accroître l'harmonisation et la collaboration en ce qui a trait aux pratiques réglementaires dans l'ensemble du Canada.
- Des plans de travail sont élaborés chaque année pour appuyer ces objectifs (et tous les deux ans pour le Groupe de travail sur le plan stratégique), afin de s'assurer que les comités et les groupes de travail sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions.

Action/recommandation proposée

- Approbation des plans de travail des comités et des groupes de travail

Autres options envisagées

- S/O

Risques

- Si les comités et les groupes de travail ne respectent pas leurs obligations, la réputation de l'organisme pourrait être mise en jeu.
- Sans plan de travail approuvé, le conseil risque de ne pas tenir compte de tous les éléments nécessaires et de ne pas faire preuve de responsabilité envers les organismes de réglementation.
- Ces risques sont atténués par l'établissement et le respect d'un plan de travail pour les comités ou les groupes de travail qui est approuvé et surveillé par le conseil.

Répercussions financières

- Les répercussions financières seront incluses dans le budget proposé pour 2023.

Avantages

- Informer en toute transparence les parties prenantes (membres du conseil et des comités, personnel et organismes de réglementation) quant au fonctionnement et à la gouvernance d'Ingénieurs Canada.

Consultations

- Pour élaborer ces plans, les comités et les groupes de travail se sont appuyés sur les recommandations du Comité RH de 2021-2022, les commentaires du personnel d'Ingénieurs Canada et l'orientation fournie dans le Plan stratégique 2022-2025.

Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- Les comités et les groupes de travail doivent mettre en œuvre leurs plans de travail.

Annexes

- **Annexe 1** : Plan de travail du Comité FAGR
- **Annexe 2** : Plan de travail du Comité sur la gouvernance
- **Annexe 3** : Plan de travail du Comité RH
- **Annexe 4** : Plan de travail du Groupe de travail sur le plan stratégique
- **Annexe 5** : Plan de travail du Groupe de travail sur la collaboration

Comité des finances, d'audit et de gestion des risques **ÉBAUCHE du plan de travail du 2022-2023**

Objet du comité : Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) a pour rôle d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités dans trois domaines principaux, soit la gestion du risque, la gestion des finances et l'audit. Il est précisément chargé d'assumer :

La Responsabilité du conseil 5 – 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 orienter les stratégies d'atténuation approuvées par ce dernier.

Conformément à la politique 6.4, *Mandat du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR)*, le Comité FAGR doit :

- a) Examiner chaque année le budget préliminaire du chef de la direction et faire des recommandations au conseil.
- b) Examiner les rapports financiers trimestriels du chef de la direction et faire au besoin des recommandations au conseil.
- c) Examiner le profil de risques de l'organisation chaque année et le registre des risques chaque trimestre, et faire au conseil les recommandations nécessaires lors de la réunion d'avril ou lorsque des changements importants surviennent.
- d) Sur la base du registre des risques, présenter des recommandations au conseil sur les mesures requises, le cas échéant, en tant qu'intrants pour chaque nouveau plan stratégique.
- e) Examiner au moins chaque année les rapports sur les investissements (préparés par un conseiller indépendant) et faire des recommandations au conseil.
- f) Examiner la politique d'investissement et recommander des modifications au conseil.
- g) Superviser l'audit annuel, notamment :
 - i. Évaluer chaque année l'auditeur retenu en fonction de son indépendance, de sa communication et de ses interactions, et de la qualité de son équipe.
 - ii. Confirmer la portée de l'audit, qui doit comprendre un examen des principaux processus financiers.
 - iii. Fournir au conseil un rapport annuel concernant les états financiers audités, ainsi que toute autre information importante émanant des discussions avec l'auditeur.
 - iv. Fournir aux membres un rapport annuel contenant les éléments suivants :
 - A) La recommandation du conseil concernant les états financiers audités;
 - B) Un résumé des observations de l'auditeur et la réponse du personnel d'Ingénieurs Canada;
 - C) La recommandation du conseil concernant la nomination de l'auditeur de l'année suivante.
 - v. Réaliser, au moins tous les cinq ans, une évaluation exhaustive de l'auditeur qui mènera à la recommandation de retenir le même auditeur ou de lancer un appel d'offres pour l'audit.

- vi. Communiquer au conseil l'information fournie par l'auditeur sur les faits nouveaux importants présentés dans les principes comptables ou sur les décisions pertinentes des organismes de réglementation ayant une incidence sur les politiques financières du conseil.
- h) Examiner les questions liées aux finances, comme les contrôles financiers internes et les politiques et procédures financières, et en informer le conseil.
- i) Procéder à un examen de tout contrat d'approvisionnement à long terme d'une durée supérieure à cinq ans.

Voici la version actuelle du plan de travail 2022-2023 :

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Réunion ou présentation du conseil
1.	a) Confirmer le président du Comité FAGR b) Approuver le plan de travail du comité c) Approuver les hypothèses budgétaires de haut niveau	20 juin 2022 Mont-Tremblant	1 ^{er} août 2022	29 septembre 2022
2.	a) Examen des registres des risques du deuxième trimestre b) Examen du budget préliminaire (y compris les recommandations relatives à l'établissement du montant de la cotisation par personne) c) Examen des états financiers du deuxième trimestre d) Examen du rapport sur le rendement des investissements du deuxième trimestre	10 août 2022 En ligne	16 août 2022	29 septembre 2022
3.	a) Examen du budget définitif (y compris les recommandations relatives à l'établissement du montant de la cotisation par personne)	21 octobre 2022 En ligne	28 octobre 2022	12 décembre 2022
4.	a) Examen des états financiers du troisième trimestre b) Examen du rapport sur le rendement des investissements du troisième trimestre c) Examen des registres des risques du troisième trimestre d) Examen du plan d'audit e) Examen de l'analyse des forces, faiblesses, possibilités et menaces (FFPM)	14 décembre 2022 En ligne	S/O	S/O
5.	a) Examen des états financiers du quatrième trimestre b) Examen du rapport annuel et du quatrième trimestre sur le rendement des investissements c) Examen des registres des risques du quatrième trimestre d) Examen annuel du profil de risques de l'organisation e) Examen des réponses à la demande de propositions (DP) pour des services d'audit (2023-2028)	27 février 2023 En ligne	18 mars 2023	5 avril 2023
6.	a) Examen des états financiers audités b) Examen de la note de breffage sur la nomination des auditeurs c) Examen des politiques opérationnelles se rapportant aux finances d) Examen des contrats d'approvisionnement à long terme e) Présentation du rapport final sur les contributions du comité de 2022-2023	10 mars 2023 En ligne	18 mars 2023 ⁱ	5 avril 2023

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Réunion ou présentation du conseil
7.	a) Examen des états financiers du premier trimestre b) Examen du rapport sur le rendement des investissements du premier trimestre c) Examen des registres des risques du premier trimestre d) Examen de la présentation sur le profil de risques de l'organisation et choix d'un membre du comité pour la présenter au conseil d'administration lors de son atelier en juin	11 mai 2023 En ligne	S/O	S/O

ⁱCette réunion du conseil porte essentiellement sur les états financiers audités.



Comité sur la gouvernance ÉBAUCHE du plan de travail pour 2022-2023

Objet du comité : Le Comité sur la gouvernance accroît l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions liées aux principes et aux politiques de gouvernance. Il est précisément chargé d'assumer la responsabilité suivante du conseil :

- Assurer l'élaboration et l'examen périodique des politiques du conseil.

Conformément à la politique du conseil 6.8, *Mandat du Comité sur la gouvernance*, le comité doit :

- Examiner et maintenir l'actualité et la pertinence des politiques et documents de gouvernance du conseil.
- Examiner et formuler des recommandations concernant l'actualité et la pertinence du Règlement administratif et des Statuts de prorogation.
- Faire des recommandations quant à l'éducation du conseil en matière de gouvernance et d'efficacité.
- 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.

Le Comité sur la gouvernance 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.

Le Comité sur la gouvernance sortant (2021-2022) a recommandé des travaux, tel qu'il est indiqué dans le rapport du comité au conseil 5.4 de la réunion de mai 2022, qui ont été incorporés dans le plan ci-dessous.

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du Comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
1	a) Confirmation du président ou de la présidente du Comité sur la gouvernance b) Approbation du plan de travail du Comité c) Approbation du calendrier de révision des politiques 2022-2023 d) Exécution des révisions de politiques (série 1)	20 juin 2022 Mont-Tremblant	29 juillet 2022	29 septembre 2022
2	a) Exécution des révisions de politiques (série 2) b) Approbation des questions visant à évaluer la valeur et l'efficacité du nouveau logiciel de gestion du conseil (à inclure dans le sondage annuel d'évaluation du conseil) ⁱ c) Approbation du format d'établissement de rapports du rapport de rendement annuel ⁱⁱ d) Examen des modifications nécessaires aux règlements administratifs	21 septembre 2022 En ligne	12 octobre 2022	12 décembre 2022
3	a) Exécution des révisions de politiques (série 3) b) Examen de la question des observateurs et observatrices aux réunions du conseil ⁱⁱⁱ	16 novembre 2022 En ligne	9 décembre 2022	23 février 2023

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du Comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
4	<p>a) D'autres améliorations et ajouts aux politiques tel que déterminé (y compris des modifications à la politique visant à augmenter la durée des mandats du président ou de la présidente d'Ingénieurs Canada et des président.e.s du BCAPG et du BCCAG)ⁱⁱⁱ</p> <p>b) Approbation du rapport final sur les contributions du comité de 2022-2023, comprenant les ajouts recommandés au plan de travail du Comité sur la gouvernance de 2023-2024</p>	8 mars 2022 En ligne	27 mars 2023	26 mai 2023

ⁱ Les questions approuvées par le Comité sur la gouvernance seront recommandées au Comité RH en vue de leur inclusion dans le sondage d'évaluation du conseil. Le Comité RH doit examiner le contenu du questionnaire du sondage d'évaluation du conseil lors de sa réunion en novembre/décembre.

ⁱⁱ Le Comité sur la gouvernance est responsable d'approuver le format ou la présentation du rapport annuel de rendement stratégique (dans le cadre du nouveau plan stratégique), qui doit inclure les priorités stratégiques et les impératifs opérationnels. Le rapport sera utilisé pour la première fois en février 2023.

ⁱⁱⁱ Ces points ont été cernés lors de l'atelier stratégique du conseil qui a eu lieu en juin 2022 et on a demandé au Comité sur la gouvernance de les examiner et de formuler des recommandations au conseil concernant les modifications.



Comité des ressources humaines Plan de travail pour 2022-2023

Objet du Comité : Le Comité des ressources humaines (RH) améliore l'efficacité et l'efficience du conseil en attirant de nouveaux bénévoles et en surveillant et en évaluant le rendement du conseil, des comités, des administrateurs et administratrices et du chef de la direction afin de permettre à Ingénieurs Canada de remplir son mandat. Il est précisément chargé de remplir les responsabilités suivantes du conseil :

- Se tenir responsable et tenir responsables ses subordonnés directs;
- Assurer l'orientation des nouveaux membres et le développement continu des administrateurs et administratrices et des autres personnes qui travaillent en étroite collaboration avec le conseil.

En vertu de la politique du conseil 6.12, *Mandat du Comité des ressources humaines*, le Comité des ressources humaines doit :

- a) En consultation avec le président sortant de chaque comité, proposer chaque année de nouveaux membres de comités et recommander des présidents et présidentes de comités conformément à la politique 6.1, *Comités et groupes de travail du conseil*;
- b) Examiner régulièrement 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;
- 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 sa rémunération annuelle;
- i) Examiner les résultats du sondage sur l'engagement des employés.

Le Comité RH sortant (2021-2022) a recommandé des travaux, tel qu'il est indiqué dans le rapport du conseil 5.5 de la réunion de mai, qui ont été incorporés dans le plan ci-dessous :

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
1.	a) Confirmation du président ou de la présidente du Comité RH b) Nomination d'administrateurs et administratrices aux comités aux groupes de travail et autres affectations (et recommandation de présidents et présidentes) c) Approbation du plan de travail du Comité d) Éléments à prendre en considération concernant le budget du Comité RH ⁱ	28 mai 2022 Toronto/ En ligne	31 mai 2022 / 1 ^{er} août 2022	20 juin 2022 / 29 sept. 2022
2.	a) Révision de certaines politiques opérationnelles (RH) d'Ingénieurs Canada b) Confirmation des questionnaires d'évaluation des présidents et présidentes ⁱⁱ c) Examen des améliorations à apporter au processus d'évaluation du conseil et des membres d) Établissement de l'échéancier et détermination des personnes à interviewer pour l'évaluation informelle du chef de la direction e) Confirmation des plans de relève du chef de la direction et des personnes qui en relèvent directement f) Formalisation du processus d'évaluation du chef de la direction ⁱⁱⁱ	8 sept. 2022 En ligne	13 oct. 2022	12 déc. 2022

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
3.	a) Réception des résultats du sondage sur l'engagement des employé.e.s; b) Confirmation des objectifs du chef de la direction pour 2023 c) Validation des questionnaires pour l'autoévaluation du conseil, et pour l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs des administrateurs et administratrices ^{iv} <i>Séance à huis clos (Comité RH et chef de la direction) :</i> d) Présentation par le chef de la direction de l'atteinte de ses objectifs pour 2022 ^v <i>Séance à huis clos (Comité RH) :</i> e) Examen des résultats de l'évaluation informelle du chef de la direction	24 nov. 2022 En ligne	9 déc. 2022	23 févr. 2023
4.	<i>Séance à huis clos (Comité RH) :</i> a) Mesure de l'atteinte des objectifs du chef de la direction pour 2022 ^{vi} b) Finalisation de la recommandation au conseil concernant l'évaluation du rendement du chef de la direction	15 déc. 2022 En ligne	11 janv. 2023 ^{vii}	23 févr. 2023
5.	<i>Séance à huis clos (3 présidents et chef de la direction seulement) :</i> a) Des représentants du Comité RH (les trois présidents et le président du comité) rencontrent le chef de la direction pour lui communiquer la décision du conseil concernant son évaluation ^{viii}	23 févr. 2023 Ottawa (Ontario)	s. o.	23 févr. 2023
6.	a) Nomination des administrateurs et administratrices au Comité RH de 2023-2024 b) Examen des résultats du sondage d'autoévaluation du conseil ^{ix} c) Examen du programme d'orientation des administrateurs et administratrices ^x d) Présentation du rapport final sur les contributions du comité de 2022-2023, y compris les recommandations pour le plan de travail du comité de 2023-2024	30 mars 2023 En ligne	20 mars 2023 ^{xi}	26 mai 2023

ⁱ La supervision (planification et prestation) du développement du conseil et de la formation des administrateurs et administratrices incombe au Comité RH. La planification se fonde sur les recommandations du Comité en matière de formation sur la gouvernance et d'autres formations, formulées dans son examen du rapport sur le sondage d'autoévaluation du conseil (transmis au conseil en mai). Les discussions sur le budget du Comité RH devraient tenir compte de la pratique mise en œuvre par le comité précédent consistant à retenir les services d'un consultant externe pour administrer les évaluations informelles du chef de la direction. Le budget de 2023 nécessitera qu'on demande conseil au comité pour établir la limite supérieure des fonds à utiliser pour ces activités.

ⁱⁱ Des évaluations sont réalisées pour les comités et les groupes de travail du conseil, y compris le BCAPG et le BCCAG, conformément à la politique du conseil 6.2, *Évaluation des présidents et présidentes du conseil, des comités et des groupes de travail*.

ⁱⁱⁱ Recommandation formulée dans le rapport de fin d'exercice du comité de 2021-2022, selon laquelle le Comité RH discute de la façon de maintenir un processus et une méthode de notation cohérents pour l'évaluation du rendement du chef de la direction. Cette information pourrait être incorporée à titre d'amélioration dans la politique du conseil 4.7, *Surveillance du chef de la direction*, qui sera examinée par le Comité sur la gouvernance lors de sa réunion de septembre.

^{iv} Le sondage d'autoévaluation comprendra également des questions, fournies par le Comité sur la gouvernance, visant à mesurer la valeur et l'efficacité du logiciel de gestion du conseil. Le rapport de fin d'exercice du comité de 2021-2022 propose spécifiquement que les échelles de notation du prochain sondage demeurent les mêmes afin de permettre des comparaisons d'une année à l'autre; il recommande également au comité d'examiner s'il y a lieu de continuer à mesurer les compétences dans le cadre de l'autoévaluation des administrateurs et administratrices.

^v Le chef de la direction présente les résultats de ses objectifs pour l'année civile en cours et répond aux questions du comité. Après cette présentation, chaque membre fournit ses notes à la présidente dans les sept jours ouvrables. Les discussions et les débats auront lieu lors de la prochaine réunion du comité (en décembre).

^{vi} On demandera aux membres de transmettre leurs notes à la présidente à l'avance. Les discussions et les débats porteront sur les aspects où il y a eu une différence, ou sur un point à soulever.

^{vii} Date à laquelle la présidente doit avoir finalisé et envoyé au traducteur externe tous les documents qui seront remis au conseil en février. Le personnel communiquera à la présidente les coordonnées du traducteur.

^{viii} Rapport d'évaluation informelle traduit communiqué au conseil, accompagné de la recommandation d'incitatif à court terme et de la notation des objectifs. Le document de notation est remis au chef de la direction, et la recommandation relative à l'incitatif à court terme (motion approuvée) est transmise au service des finances d'Ingénieurs Canada après la réunion.

^{ix} Les résultats du sondage d'autoévaluation sont nécessaires pour produire la recommandation des nominations au Comité RH et le rapport d'autoévaluation du conseil.

^x Les diapositives sont transmises aux nouveaux administrateurs et administratrices avant les séances.

^{xi} La date de remise de ce document est antérieure à la décision du comité, en raison du moment où ont lieu les sondages d'évaluation du conseil et des administrateurs et administratrices. Les sondages ne peuvent être envoyés qu'après avoir été approuvés par le conseil en février. La politique 4.12, *Autoévaluation du conseil* exige que les sondages demeurent ouverts pendant deux semaines, ce qui signifie qu'ils seront probablement ouverts du 24 février au 10 mars. Après la clôture des sondages, le personnel a besoin de temps pour rédiger le rapport, et ces documents pourront être examinés par le comité une semaine avant sa réunion de mars.



Groupe de travail sur le plan stratégique

Plan de travail 2022-2024

Objet du Groupe de travail : Le Groupe de travail sur le plan stratégique (GTPS) appuie l'élaboration du plan stratégique 2025-2027. La raison d'être du Plan stratégique est énoncée dans la politique du conseil 1.4, *Plan stratégique*, comme suit :

« Le plan stratégique sert de base pour la surveillance du rendement du chef de la direction et des présidents du Bureau d'agrément et du Bureau des conditions d'admission. La planification stratégique a pour objet de documenter les orientations du conseil et les résultats visés par l'organisme. Le plan stratégique doit tenir compte des environnements actuel et futur, de la relation que l'organisme veut entretenir avec les principales parties prenantes, des risques et de la tolérance aux risques de l'organisme, et de la façon dont l'organisme compte répondre aux besoins importants des parties prenantes. Enfin, le plan stratégique doit décrire les programmes qui permettront de produire les résultats attendus.

Un plan stratégique réussi crée de la clarté et de l'engagement, fournit des orientations cohérentes et fermes, et facilite les décisions de priorisation ».

Conformément à la politique du conseil 6.15, *Mandat du Groupe de travail sur le plan stratégique 2025-2027*, le GTPS :

- Fournira au chef de la direction des orientations et des conseils généraux pour l'élaboration du plan stratégique 2025-2027;
- Examinera et approuvera (avec des révisions au besoin) l'ensemble du plan stratégique 2025-2027;
- Facilitera l'atteinte des principaux jalons en examinant les documents et les recommandations entre les réunions du conseil, en prévision de l'examen final effectué par l'ensemble du conseil;
- Examinera et approuvera les principaux produits livrables de chaque étape du projet;
- Veillera à ce que le conseil soit tenu informé de l'état d'avancement du processus de planification stratégique, à tout le moins au moyen d'un point permanent à l'ordre du jour des réunions du conseil.

En vue de réaliser ces activités, le plan de travail suivant est proposé au cours de la période allant de juin 2022 à décembre 2023.

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
1.	a) Approbation du plan de travail du GTPS b) Examen et confirmation du processus d'élaboration du plan stratégique	20 juin 2022 Hybride (Mont-Tremblant/en ligne)	4 août 2022	29 septembre 2022
2.	a) Examen et prise de décisions sur les recommandations du chef de la direction b) Approbation de l'analyse contextuelle préliminaire (aux fins de consultation)	26 juillet 2022 En ligne	15 août 2022	29 septembre 2022
3.	a) Approbation de l'analyse contextuelle finale b) Approbation de la conception de l'atelier de prospective	11 décembre 2022 En ligne	12 décembre 2022	22 février 2023
4.	a) Débriefage sur l'atelier de prospective	22 février 2023 Hybride (Ottawa/en ligne)	S/O	S/O
5.	a) Approbation de la liste détaillée de priorités b) Approbation de la conception de l'atelier du conseil	16 mai 2023 En ligne	30 mai 2023	20 juin 2023

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
6.	a) Finalisation de la liste de priorités b) Débriefage sur l'atelier	19 juin 2023 Lieu à déterminer	S/O	S/O
7.	a) Approbation de l'ébauche de plan stratégique (aux fins de consultation) b) Approbation du plan de consultation	23 août 2023 En ligne	9 septembre 2023	4 octobre 2023
8.	a) Débriefage sur la séance d'information	5 octobre 2023 Hybride (Ottawa / en ligne)	S/O	S/O
9.	a) Approbation de l'ébauche révisée de plan stratégique	5 décembre 2023 En ligne	22 décembre 2023	28 février 2024



Groupe de travail sur la collaboration Plan de travail PRÉLIMINAIRE pour 2022-2023

Objet du groupe de travail : Le Groupe de travail sur la collaboration représente le conseil dans le cadre des travaux dans le cadre de la Priorité stratégique 1.2 (PS1.2), *Renforcer la collaboration et l'harmonisation* du Plan stratégique 2022-2024. Sa tâche précise est de fournir au personnel des conseils et des commentaires concernant les principaux documents destinés à l'externe, les communications, et les interactions avec les organismes de réglementation.

Conformément à la politique du conseil 6.14, *Mandat du Groupe de travail sur la collaboration*, le groupe de travail doit fournir au personnel des conseils et des commentaires sur les éléments suivants :

- Un énoncé de position sur la collaboration et l'harmonisation;
- Des consultations auprès des organismes de réglementation au sujet de l'énoncé de position;
- La décision d'établir ou non un énoncé de collaboration signé par les organismes de réglementation (en fonction des résultats des consultations);
- Le contenu de l'énoncé de collaboration.

Selon le calendrier de projet, les travaux recommandés pour la période allant de juin 2022 à juin 2023 sont les suivants :

Réunion	Élément du plan de travail	Approbation du Comité	Date de remise des documents	Date de présentation au conseil
1	a) Confirmer le président ou la présidente du Groupe de travail sur la collaboration b) Approuver le plan de travail du Groupe de travail c) Lancer le plan de projet d) Examiner les résultats des consultations des groupes de responsables	20 juin 2022	4 août 2022	29 sept. 2022
2	Élaborer les grandes lignes de l'énoncé de position sur l'harmonisation réglementaire et la collaboration	7 juillet 2022 (en ligne)	s. o.	s. o.
3	Examiner la première ébauche de l'énoncé de position	11 août 2022 (en ligne)	s. o.	s. o.
4	a) Examiner la seconde ébauche de l'énoncé de position b) Présenter les consultants	12 sept. 2022 (en personne)	s. o.	s. o.
5	a) Finaliser l'énoncé de position b) Examiner le plan de consultation c) Discuter des ressources pour les administrateurs et les administratrices	7 oct. 2022 (en ligne)	13 oct. 2022	12 déc. 2022
6	a) Finaliser le plan de consultation b) Finaliser les ressources pour les administrateurs et les administratrices	1 déc. 2022 (en ligne)	s. o.	s. o.
7	Examiner les résultats des consultations menées à ce jour	15 mars 2023 (en ligne)	s.o.	s.o.
8	Examiner les résultats des consultations menées à ce jour Examiner le plan de travail pour 2023-2024	19 juin 2023 (en personne)	4 août 2023	5 oct. 2023

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Plans de recrutement et de relève des bénévoles du Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) et du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)		3.3
Objet :	Approuver les plans de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG et du BCCAG 2023-2024	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Impératif opérationnel 1 : Agréer les programmes de premier cycle en génie Impératif opérationnel 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 Impératif opérationnel 7 : Mobilité internationale Responsabilité du conseil 1 : Se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Agrément (risque stratégique) Fonctions de gouvernance (risque stratégique)	
Motion(s) à examiner :	a) <i>QUE le conseil approuve le plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG pour 2023-2024.</i> b) <i>QUE le conseil approuve le plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCCAG 2023-2024.</i>	
Vote requis pour adopter la motion :	Majorité simple	
Transparence :	Séance ouverte	
Préparé par :	Mya Warcken, gestionnaire, Agrément et secrétaire du BCAPG Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Paula Klink, présidente du BCAPG Mary Ann Hodges, présidente du BCCAG	

Définition du problème ou de l'enjeu

- Comme le stipule la politique du conseil 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, le Bureau d'agrément a la responsabilité des préparer un plan de recrutement et de relève des bénévoles et de mener ses activités en fonction de ce plan. Cette politique stipule également que le conseil doit approuver ce plan chaque année.
- Comme le stipule la politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, le BCCAG a la responsabilité des préparer un plan de recrutement et de relève des bénévoles et de mener ses activités en fonction de ce plan. Cette politique stipule également que le conseil doit approuver ce plan chaque année.

Action proposée ou recommandation

- Faire approuver les plans de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG et du BCCAG.

Autres options envisagées

- Aucune autre possibilité n'a été envisagée, car les plans de recrutement et de relève des bénévoles reflètent les besoins du BCAPG et du BCCAG en ce qui a trait aux plans de travail et aux membres respectifs des deux entités.

Risques

- Sans tenir dûment compte du recrutement des bénévoles et de la planification de la relève, il existe un risque que le BCAPG et le BCCAG ne disposent pas des ressources (c.-à-d. des bénévoles) possédant les compétences ou l'expérience nécessaires pour mener à bien le travail. Cela aurait une incidence négative sur la rapidité d'exécution et la qualité du travail du BCAPG, ce qui amoindrirait la valeur d'Ingénieurs Canada pour les organismes de réglementation, entre autres choses. Ce risque est atténué, en partie, par la rédaction annuelle d'un plan de recrutement et de relève des bénévoles, lequel est examiné et approuvé par le Bureau.
- Si le conseil d'Ingénieurs Canada n'examine pas ni n'approuve le plan de recrutement et de relève des bénévoles, il ne peut surveiller le travail du BCAPG ni du BCCAG, qui constituent deux de ses cinq subordonnés directs, ce qui affaiblit la confiance des organismes de réglementation.

Répercussions financières

- Aucune. Tous les éléments à considérer sont inclus dans le budget proposé pour 2023.

Avantages

- Le BCAPG continuera de remplir son mandat, à savoir, assumer la conduite des activités d'agrément ainsi que l'élaboration et la tenue à jour des politiques d'agrément.
- Le Bureau des conditions d'admission continuera de remplir son mandat, soit 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, facilitent la mobilité des ingénieurs au Canada et répondent aux besoins des organismes de réglementation.

Consultations

- Ce plan de recrutement et de relève des bénévoles a été élaboré par le personnel et examiné par le comité exécutif du BCAPG et le comité exécutif du BCCAG.

Prochaines étapes

- Poursuivre le recrutement et la gestion des bénévoles comme prévu.

Annexes

- **Annexe 1** : Plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG 2023-2024
- **Annexe 2** : Plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCCAG 2023-2024

Plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCAPG 2023-2024

Recrutement

Membres bénévoles

Comme l'indique la politique du conseil 6.9, *Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)*, le BCAPG comprend deux catégories de bénévoles :

- **Membres hors cadre** : Nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada sur recommandation du Comité des candidatures du BCAPG, selon les besoins du plan de travail.
- **Membres représentant les régions** : Nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada sur recommandation des organismes de réglementation pertinents et avec l'appui du Comité des candidatures du BCAPG.

À l'exception des administrateurs nommés par Ingénieurs Canada (dont le mandat commence après leur nomination à la réunion du conseil de juin), le mandat des membres commence le 1^{er} juillet.

Les bénévoles sont choisis par le Comité des candidatures du BCAPG en concertation avec les organismes de réglementation, et leur mandat est d'une durée de trois (3) ans, avec possibilité de renouvellement pour un deuxième mandat de trois ans. Il convient de souligner qu'en vertu des dispositions de l'ancienne politique du conseil sur le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG), plusieurs membres sont admissibles à un troisième mandat de trois ans.

Conformément aux procédures décrites dans la politique 6.9 du conseil, au cours de l'année 2023-2024 des comités, le BCAPG visera les objectifs suivants :

- **Membres hors cadre** : Renouvellement du mandat de deux (2) membres hors cadre (admissibles pour leur dernier mandat de trois ans).
- **Nominations régionales** : Renouvellement du mandat de trois (3) membres provenant de l'Alberta (1), de la Colombie-Britannique (1), du Manitoba/Saskatchewan (1) (admissibles pour leur dernier mandat de trois ans).
- **Yukon, Territoires du Nord-Ouest ou Nunavut** : En 2021, Engineers Yukon et la NAPEG ont sollicité la candidature d'un représentant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, mais aucune candidature n'a été proposée. Le poste demeurera vacant jusqu'à ce qu'une candidate ou un candidat soit identifié.
- **Membres hors cadre / Nomination régionale** : Selon le résultat de l'élection du vice-président ou de la vice-présidente de 2022, le BCAPG recrutera un (1) membre hors cadre OU un (1) membre régional de la région du vice-président élu ou de la vice-présidente élue. Un compte rendu verbal sur le plan de recrutement sera présenté à la réunion de septembre du conseil d'Ingénieurs Canada.

En raison de la démission anticipée de Pierre G. Lafleur, président sortant du Bureau d'agrément, ce poste restera vacant jusqu'au 1^{er} juillet 2023. Les tâches de M. Lafleur ont été réparties entre d'autres membres du Bureau d'agrément.

Administrateurs nommés

En plus des membres bénévoles, selon le processus décrit à la section 6.9.5 de la politique 6.9 du conseil,

le conseil d'Ingénieurs Canada nomme deux (2) administrateurs au BCAPG. Une partie des nominations des administrateurs, dont le mandat est d'une durée de deux ans, sont effectuées chaque année, de sorte qu'il y a toujours un administrateur plus ancien nommé au BCAPG, afin d'assurer la continuité des connaissances. Le mandat de l'administrateur actuel le plus ancien prendra fin en mai 2023, et le conseil d'Ingénieurs Canada procédera à une nouvelle nomination en juin 2023. Il convient de noter que la date de nomination des administrateurs crée un vide au sein du Bureau d'agrément lors de chaque réunion de juin, soit le moment où la plupart des décisions d'agrément sont prises.

Relève

Compte tenu de la réduction de la durée des mandats des présidents du BCAPG au cours des dernières années (de deux ans par mandat à un an) et du roulement subséquent des membres, il a été essentiel de renforcer régulièrement la capacité de leadership parmi les membres du BCAPG. Le BCAPG, avec l'appui du secrétariat du BCAPG, a pris plusieurs mesures afin d'assurer le renforcement des capacités de leadership chez ses membres, tel que décrit de façon plus détaillée ci-dessous.

Groupe de travail sur la documentation et les ressources de formation : Processus du BCAPG et des équipes de visiteurs

Relevant du Comité des politiques et procédures (P&P), ce groupe de travail est chargé d'examiner et de compléter les documents et les ressources de formation existants pour le Bureau d'agrément lui-même et pour les membres des équipes de visiteurs. Ce travail est divisé en trois volets, chacun étant confié à une équipe particulière :

1. Les processus à l'appui de l'uniformisation de l'information recueillie par les équipes de visiteurs

Ce travail comprendra l'élaboration d'un module d'introduction en ligne que tous les membres des équipes de visiteurs devront examiner avant les visites. Ce module viendra compléter le module de formation existant. Les descriptions des rôles suivants seront plus clairement définies : président et vice-président de l'équipe de visiteurs, visiteurs du programme et observateurs.

2. Les processus à l'appui de la prise de décisions d'agrément fermes

Ce travail permettra de redéfinir les rôles de prise de décision en matière d'agrément, tels que vérificateur principal, responsable désigné et réviseur, ainsi que les tâches, les responsabilités, les échéanciers et les attentes de chaque rôle. Le rôle et les attentes des membres du BCAPG lors des réunions de décisions d'agrément feront également partie de la discussion sur les processus. Le groupe s'efforcera de clarifier les définitions des termes préoccupation, faiblesse, lacune et résolution.

3. Direction du BCAPG

Le groupe de direction s'est concentré sur les rôles de vice-président.e et de président.e, en accordant une attention particulière au Comité des politiques et des procédures, à la détermination des rôles de l'équipe de visiteurs et au Sous-comité des candidatures. Ce travail permettra également de définir le rôle du vice-président ou de la vice-présidente en ce qui

concerne les contacts avec le Comité de liaison des doyens et les rôles des membres lorsqu'ils observent les réunions d'autres groupes (comme le BCCAG) et en rendent compte.

Affectations aux comités, sous-comités et groupes de travail

Les postes des groupes de travail et des comités permanents du BCAPG sont examinés chaque année en juin et ajustés au besoin, à la fois pour assurer une répartition équitable des possibilités de leadership et pour répondre aux besoins futurs associés au plan de travail prévu de l'année suivante. Les membres des comités sont choisis par le comité exécutif du BCAPG, qui tient compte à la fois de l'intérêt déclaré et démontré, de l'expérience, de l'expertise, des considérations relatives à l'inclusivité et à la diversité et des qualités de leadership démontrées.

Le CEAB envisage plusieurs éléments dont il faudra tenir compte à cet égard en 2023 :

- Conformément au mandat du Comité sur la responsabilité en matière d'agrément, certains mandats de membres expireront et de nouveaux membres seront recrutés.
- Étant donné que le vice-président du BCAPG est président du Comité P&P et que la personne élue au poste de vice-président peut ne pas être actuellement membre du Comité, le vice-président élu du BCAPG sera invité en tant qu'observateur aux réunions du Comité P&P à partir du moment où il est élu en septembre jusqu'au moment où il accède au poste de président du Comité. Cela permettra d'effectuer une transition raisonnable vers le rôle.
- Le mandat révisé du Comité P&P offre aux membres du BCAPG de nouvelles occasions de contribuer aux travaux du comité dans divers rôles. Le mandat révisé a été approuvé à la réunion d'avril 2022 du BCAPG pour mise en œuvre immédiate.

Formation à l'intention des membres

Tous les nouveaux membres du BCAPG suivent un parcours de formation établi à mesure qu'ils se familiarisent avec les travaux du BCAPG et se préparent à occuper le poste de président d'une équipe de visiteurs. Le parcours dure environ 12 mois; il commence par l'observation d'une visite d'agrément, se poursuit avec l'adoption du rôle de visiteur du programme, puis de vice-président, et culmine par la présidence d'une première visite. L'expérience de visite antérieure des membres est prise en compte dans leur cheminement particulier. Le parcours de formation est particulièrement important, sachant que toutes les nouvelles nominations au BCAPG consistent en un maximum de deux (2) mandats de trois ans.

Plan de recrutement et de relève des bénévoles du BCCAG pour 2023-2024

Recrutement

Membres bénévoles

Conformément à la politique du conseil 6.10, *Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)*, le BCCAG est composé de deux catégories de bénévoles :

- **Membres hors cadre** : Nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada sur recommandation du Comité des candidatures du BCCAG, selon les besoins du plan de travail.
- **Membres représentant les régions** : Nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada sur recommandation des organismes de réglementation pertinents et avec l'appui du Comité des candidatures du BCCAG.

À l'exception des administrateurs et administratrices nommés par le conseil d'Ingénieurs Canada (dont le mandat commence après leur nomination lors de la réunion du conseil de juin), les mandats des membres commencent le 1^{er} juillet.

Les bénévoles sont la fleur

choisis par le Comité des candidatures du BCCAG en concertation avec les organismes de réglementation et remplissent des mandats de trois (3) ans, qui peuvent être reconduits pour trois années supplémentaires.

Conformément aux procédures décrites dans la politique du conseil 6.10, pour l'exercice 2023-2024, le plan de recrutement du BCCAG sera le suivant :

- **Reconduction du mandat d'un membre hors cadre** : Reconduction du mandat d'un (1) membre hors cadre (le titulaire actuel est admissible à un second mandat de trois ans).
- **Nomination régionale** : Nomination d'un (1) membre provenant de l'Ontario.
- **Yukon, Territoires du Nord-Ouest ou Nunavut** : En 2021, Engineers Yukon et la NAPEG ont sollicité la nomination d'un représentant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, mais n'ont pas réussi à obtenir de candidatures. Le poste restera vacant jusqu'à ce qu'un candidat ou une candidate puisse être identifié.e.
- **Membre hors cadre / nomination régionale** : En fonction du résultat de l'élection du vice-président pour 2022, le BCCAG recrutera un (1) membre hors cadre OU un (1) membre régional provenant de la région du vice-président. Une mise à jour verbale sur ce plan de recrutement sera présentée lors de la réunion de septembre du conseil d'Ingénieurs Canada.

En raison de la démission précoce de Pierre G. Lafleur, président sortant du BCCAG, le poste demeurera vacant jusqu'au 1^{er} juillet 2023. Les tâches de M. Lafleur ont été réparties entre les autres membres du BCCAG.

Administrateurs ou administratrices nommés

En plus des membres bénévoles, le conseil d'Ingénieurs Canada nomme deux (2) administrateurs au BCCAG, conformément au processus décrit dans la section 6.10.5 de la politique du conseil 6.10. Les

administrateurs nommés remplissent un mandat de deux ans et sont nommés en alternance tous les deux ans, de sorte qu'il y a toujours un administrateur plus expérimenté au sein du BCCAG, afin d'assurer la continuité des connaissances. Le mandat de l'administrateur le plus expérimenté se terminera en mai 2023, et le conseil d'Ingénieurs Canada nommera un nouvel administrateur ou une nouvelle administratrice en juin 2023.

Relève

En raison de la réduction de la durée des mandats des présidents du BCCAG (de deux ans à un an) survenue ces dernières années et de la rotation des membres qui en découle, il s'est avéré essentiel de développer régulièrement les capacités de leadership des membres du BCCAG. Le BCCAG, avec le soutien de son secrétariat, a pris plusieurs mesures pour assurer le développement des capacités de leadership de ses membres, tel qu'expliqué de façon plus détaillée ci-dessous.

Affectations à des comités et des groupes de travail

Les postes au sein des groupes de travail et des comités permanents du BCCAG sont revus chaque année en juin et ajustés au besoin, à la fois pour assurer une répartition équitable des possibilités de leadership et pour répondre aux besoins futurs associés au plan de travail prévu pour l'année suivante. Les membres des comités sont sélectionnés par le comité exécutif du BCCAG, en tenant compte de l'intérêt exprimé et démontré, de l'expérience, de l'expertise, des considérations liées à la diversité et à l'inclusion, et des qualités de leadership démontrées. Actuellement, 11 des 13 membres admissibles du BCCAG jouent un rôle de leadership.

Une considération se dessine à ce chapitre pour 2023, sur la base des éléments potentiels du plan de travail du BCCAG (en attente de confirmation par le conseil) :

- **Révision du Guide public : Assumer la responsabilité du travail de l'ingénieur stagiaire** : Cette révision sera confiée au Comité sur l'ingénieur stagiaire (comité permanent inactif depuis 2019). Dans le cadre de cette révision, le BCCAG sollicitera un nouveau président de comité chargé de diriger les travaux.

Formation des membres

En plus des possibilités offertes par les initiatives d'Ingénieurs Canada, chaque année, le comité exécutif du BCCAG évalue les lacunes dans les connaissances de ses membres et recherche des occasions d'apprentissage appropriées pour mieux développer les capacités de ses membres. En 2021, tous les présidents, y compris le comité exécutif du BCCAG, ont suivi une formation en facilitation virtuelle. En outre, tous les membres du BCCAG ont été invités à participer au séminaire « Les 4 saisons de la réconciliation » organisé par l'Université des Premières Nations. En septembre 2022, l'ensemble du BCCAG sera invité à participer à un atelier en personne sur les pratiques de bénévolat inclusives. Comme par les années passées, au début de 2023, le comité exécutif du BCCAG évaluera les aspects à développer et offrira des possibilités de croissance correspondantes.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Guide du BCCAG sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail		3.4
Objet :	Approuver le nouveau Guide du BCCAG sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Impératif opérationnel 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 Impératif opérationnel 9 : Promouvoir au sein de la profession une diversité et une inclusivité qui reflètent celles de la société canadienne	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Femmes en génie (risque du conseil)	
Motion(s) à examiner :	<i>Que le conseil, sur recommandation du BCCAG, approuve le nouveau Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail.</i>	
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 milieux de travail en génie du Canada continuent de faire face à une pénurie d'ingénieures. Malgré les efforts continus de nombreux intervenants et certains indicateurs positifs, les progrès pour les femmes en génie demeurent lents, et les taux de représentation restent faibles, actuellement inférieurs à 15 %.
- L'un des objectifs de l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada est de porter à 30 % d'ici 2030 la proportion de femmes parmi les ingénieurs nouvellement titulaires. Dans le cadre de son Plan stratégique 2019-2021, Ingénieurs Canada a adopté une priorité stratégique (PS3) qui s'appuie sur l'initiative 30 en 30 pour se concentrer sur « le recrutement, le maintien et le développement professionnel des femmes en génie ».
- Dans le cadre des travaux en lien avec la PS3, en octobre 2019, le conseil d'Ingénieurs Canada a demandé au BCCAG d'élaborer, à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie, un guide sur « la diversité et l'inclusion », la justification énoncée étant que « la conception en ingénierie ne reflète pas toujours les besoins des femmes, ce qui a une incidence directe sur la sécurité du public ». [Motion 5781].
- Sur la base de cette directive, le BCCAG a créé le Groupe de travail sur l'équité des genres en milieu de travail (le « groupe de travail ») chargé d'entreprendre le travail dans le cadre de son plan de travail 2020 et a élaboré le guide conformément au processus établi dans la politique du conseil 9.2, *Produits du Bureau des conditions d'admission*. Dans le cadre de ce processus d'élaboration, les organismes de réglementation et des experts sur la question des femmes en génie ont été consultés sur un document d'orientation générale en octobre-novembre 2021 et sur une ébauche du guide en avril-juin 2022. Le groupe de travail a révisé ces documents en fonction des commentaires des organismes de réglementation et des parties prenantes, afin de s'assurer que l'élaboration des documents correspondait autant que possible aux besoins des parties prenantes. Tous les documents, les commentaires et la façon dont le groupe de travail a tenu compte de ces commentaires sont disponibles dans [cette page Web](#) [zone membres, connexion requise].

- Lors de sa réunion du 19 septembre 2022, le BCCAG a approuvé le guide en vue de sa recommandation au conseil d'Ingénieurs Canada. Il a alors été indiqué qu'une solide stratégie de communications serait élaborée afin de maximiser l'incidence de ce travail sur ses publics cibles.

Action/recommandation proposée

Que le conseil approuve le nouveau Guide du BCCAG sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail.

Autres options envisagées

- Étant donné que ce travail a été confié directement au BCCAG par le conseil d'Ingénieurs Canada, aucune autre option n'a été envisagée.

Risques

- Étant donné que le guide a fait l'objet de consultations nationales, le rejet de ce document pourrait avoir un impact négatif sur les relations avec les organismes de réglementation et d'autres parties prenantes.

Répercussions financières

- Sans objet.

Avantages

- Le travail du BCCAG et d'Ingénieurs Canada apportera une contribution substantielle au travail que de nombreux organismes de réglementation ont entrepris en vue d'améliorer la représentation des femmes en génie. Tout en contribuant à ce travail, le guide présente également une perspective nationale sur la représentation des femmes dans les milieux de travail en génie, qui a été créée grâce à une collaboration nationale complète.

Consultations

- Toutes les consultations ont été menées conformément aux directives énoncées dans la politique du conseil 9.2, *Produits du Bureau des conditions d'admission*. À la suite de l'examen et de la recommandation du BCCAG, les organismes de réglementation (par l'entremise des groupes nationaux de responsables et des chefs de direction), les champions et championnes 30 en 30 et les membres du conseil d'Ingénieurs Canada ont été invités, par courriel, à examiner et à commenter le guide présenté. De plus, les membres du Groupe national des responsables de l'exercice ont fourni des commentaires oraux sur le guide lors de leur réunion virtuelle de juin, et deux des champions et championnes 30 en 30, quatre des 12 organismes de réglementation et l'OSPE (à la demande de PEO) ont fourni des commentaires par courriel. Au total, le groupe de travail a reçu et traité 34 commentaires sur le guide.
- Dans l'ensemble, les commentaires reçus étaient favorables, et le groupe de travail s'est efforcé d'intégrer tous les commentaires qui s'inscrivaient dans la portée du guide. Dans tous les cas où des suggestions n'ont pas été retenues, une justification a été fournie.
- De nombreuses parties prenantes ont souligné que des ressources importantes ont été créées au cours des dernières années pour encourager la participation des femmes aux domaines des STIM. Afin de faire connaître et d'amplifier certaines de ces ressources, le groupe de travail a ajouté l'annexe D, qui contient des exemples de ressources.

Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- Une fois que le guide aura été approuvé, le BCCAG le publiera dans le site d'Ingénieurs Canada et exécutera une stratégie de communications pour diffuser et promouvoir le document.

Annexe

- **Annexe 1** : Guide du BCCAG sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail.

Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie

1. Contexte

1.1 Contexte et justification

Au Canada, les milieux de travail en génie connaissent encore une pénurie de femmes parmi les effectifs d'ingénieurs. Malgré les efforts soutenus de la part de nombreux employeurs et certains indicateurs positifs, les progrès pour les femmes en génie demeurent lents, et les taux de représentation restent faibles, actuellement inférieurs à 15 %.

- En 2020, les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie ont signalé à Ingénieurs Canada que 14,2 % du total national des membres s'identifiaient comme des femmes¹.
- Un peu plus du cinquième (20,6 %) des ingénieurs nouvellement titulaires d'un permis en 2020 étaient des femmes.

Ingénieurs Canada s'efforce d'accroître la représentation des femmes en génie. L'un des objectifs de son initiative « 30 en 30 » vise à augmenter le pourcentage d'ingénieures nouvellement titulaires à 30 % d'ici 2030. Pour 2019-2021, l'organisme a adopté une priorité stratégique reposant sur l'initiative 30 en 30, qui cible le recrutement, le maintien en poste et le développement professionnel des femmes dans la profession d'ingénieur. Sachant que la cible de 30 % représente le point de bascule qui permettra d'amorcer un changement durable, Ingénieurs Canada souligne que l'atteinte des objectifs connexes contribuera à provoquer un changement culturel au sein de la profession d'ingénieur, ce qui favorisera une participation encore plus grande des femmes à la profession².

Les recherches révèlent que le travail de la profession d'ingénieur sera amélioré par une plus grande participation des femmes, car les organisations et les entreprises qui offrent des milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs connaissent un plus grand succès en affaires et ont une incidence plus positive. Au-delà de la simple « augmentation du nombre » de femmes, l'amélioration de l'équité des genres en milieu de travail aura des retombées positives : on pourrait mieux répondre aux besoins de la société, améliorer les résultats pour les employeurs et les résultats obtenus dans le cadre des projets, et enrichir l'expérience quotidienne en milieu de travail³.

1.2 Objectif et contenu du guide

Ce guide a été rédigé principalement à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie, mais il fournit des renseignements et des conseils qui peuvent également être utilisés par des particuliers, des employeurs et d'autres parties prenantes partout au Canada pour améliorer la participation des femmes à la profession d'ingénieur. Son résultat escompté est le suivant : que les milieux de travail canadiens qui emploient des ingénieurs comprennent mieux les défis qui nuisent à la pleine participation des femmes et aient une idée claire des mesures à prendre pour relever ces défis.

Ce guide propose des approches systématiques pour relever les défis de l'équité en milieu de travail. Il vise à compléter, soutenir et amplifier les initiatives intéressantes qui ont été lancées dans l'ensemble

de la profession et dans les organisations connexes. Il comprend les étapes clés suivantes pour atteindre l'équité pour les femmes dans les milieux de travail :

- Recueillir des informations au sein du milieu de travail afin d'adopter une approche fondée sur des données probantes;
- Utiliser des méthodes établies pour analyser l'information et tirer des conclusions bien fondées;
- Définir des priorités d'action;
- Définir les pratiques et les comportements inclusifs, les politiques et les programmes, ainsi que les changements de culture organisationnelle qui permettront de faire avancer l'équité.

Les annexes comprennent des **informations contextuelles supplémentaires** et présentent les **motivations** justifiant l'importance accordée à l'équité des genres, un **glossaire**, des **outils pour agents de changement** et des exemples comprenant des **études de cas**, ainsi qu'une **liste de ressources** incluant notamment des outils appropriés, des sources d'information crédibles et pertinentes et des conseils pour une exploration plus poussée. Ce guide a pour but d'aider les particuliers et les employeurs à utiliser les nombreux outils et ressources disponibles pour prendre des mesures pragmatiques.

1.3 Utilisation du guide

Les résultats de l'enquête * menée par Ingénieurs Canada en 2020, ainsi que des conseils, des recommandations et des exemples de pratiques exemplaires sont présentés dans les sections 2 à 4. Les ressources incluses dans ce guide et ses annexes sont destinées à servir de point de départ. Il existe de nombreuses autres ressources disponibles en ligne, et de nouvelles idées et de nouveaux outils sont régulièrement mis à la disposition des lecteurs et lectrices, qui sont invités à les consulter.

Les lecteurs et lectrices sont également invités à tenir compte des aspects suivants lors de l'utilisation de ce guide :

- **Les préoccupations relatives à l'équité en milieu de travail ne concernent pas seulement les femmes.** En se concentrant sur les difficultés auxquelles se heurtent les femmes dans le milieu du génie, on contribuera également à l'atteinte d'autres objectifs importants liés à l'inclusion en matière de race, d'ethnicité, d'(in)capacité, d'âge, d'orientation sexuelle, d'expression de genre et d'autres identités. Des recherches récentes soulignant que les identités sont « intersectionnelles » mettent en évidence ce point – les personnes ont des facteurs identitaires multiples et divers (au-delà du genre) qui se croisent pour façonner leurs points de vue, leurs idéologies et leurs expériences.
- **Les actions individuelles et les initiatives des employeurs conduiront à une plus grande équité pour les femmes.** Elles ne s'excluent pas mutuellement, mais sont plutôt complémentaires et leurs effets s'additionnent.
- **Les ingénieurs, les gestionnaires et les dirigeants ont la responsabilité de ne pas être de simples spectateurs.** Ils devraient assumer la responsabilité d'être des alliés, d'approfondir leur compréhension et de perfectionner leurs compétences, et d'influencer leur entourage afin de favoriser un environnement de travail positif et inclusif, propice à l'épanouissement des femmes.
- **Les employeurs peuvent appliquer des mesures bien choisies pour attirer les femmes, les maintenir en poste et leur offrir des occasions de perfectionnement.** Pour intégrer les considérations relatives

* En 2020, Ingénieurs Canada a mené un sondage sur les femmes dans les milieux de travail en génie et les pratiques courantes dans ces milieux. Dans ce guide, ce sondage est appelé Enquête 2020 d'Ingénieurs Canada.

au genre dans les principales préoccupations de l'entreprise et les pratiques de gestion des ressources humaines, ils doivent repenser, perturber et restructurer le système au besoin.

2. Prendre des décisions fondées sur des données probantes

2.1 Évaluations initiales

Afin d'opérer des changements significatifs en vue de créer des milieux de travail plus inclusifs pour les femmes, il est important de commencer par « évaluer la situation d'une organisation donnée sur le plan de la diversité des genres, puis de décider de l'orientation à prendre et de la manière d'y parvenir »⁴.

La profession d'ingénieur est perçue comme une profession de confiance pour créer des solutions et protéger le public. L'étape de l'évaluation correspond à la responsabilité professionnelle de l'ingénieur de « faire la distinction entre les faits, les hypothèses et les opinions ». Ce principe est inscrit dans plusieurs des codes de déontologie provinciaux de la profession d'ingénieur⁵. Bien que ces références dans les codes de déontologie traitent explicitement du travail d'ingénierie technique, le principe de la prise de décision fondée sur des faits est pertinent pour « faire l'état des lieux » sur les questions d'inclusion des genres. Il ne s'agit pas d'écarter les commentaires qualitatifs ou fondés sur l'expérience, car les points de vue personnels ou individuels peuvent être des indicateurs précieux des questions importantes à explorer. Une telle approche peut trouver un écho auprès des décideurs, des ingénieurs faisant partie du personnel, et d'autres personnes dont l'engagement dans le processus et la volonté d'agir seront essentiels.

Changez les choses : Créez au sein de votre organisation ou entreprise une norme de collecte et de communication de données sur les diverses expériences des femmes dans votre milieu de travail. Une combinaison d'indicateurs quantitatifs, d'expériences personnelles et de mise en récit peut s'avérer convaincante.

Les évaluations initiales peuvent :

- Encourager la prise de conscience, l'apprentissage et le changement;
- Ancrer les discussions et les actions dans une vision partagée de la situation actuelle;
- Concentrer les efforts sur les aspects où l'impact sera le plus grand;
- Définir des points de référence de la situation actuelle, permettant de suivre les progrès et d'ajuster les approches au besoin.

Il est préférable de **commencer par des questions fondamentales** sur la situation actuelle de l'organisation ou de l'entreprise, puis d'examiner comment l'atteinte d'une plus grande équité pour les femmes pourrait avoir un impact.

- Où se situent les « points sensibles »? Qu'est-ce qui préoccupe les gens?
- Qu'est-ce qui contribuerait le plus au succès de votre organisation ou entreprise? (Par exemple, est-ce que ce serait plus d'innovation, moins de roulement de personnel, des compétences spécialisées qui sont en pénurie, des relations plus solides avec les clients ou les parties prenantes, etc.?)
- Quels sont les sujets les plus susceptibles de générer un certain élan et une volonté d'agir en faveur de l'équité pour les femmes?
- Quel est le niveau de compréhension, dans l'ensemble de l'organisation, des différentes questions liées à la diversité des genres? (Par exemple, y a-t-il des préoccupations, des mythes ou des idées fausses dont il faudrait se débarrasser?).

2.2 Collecte de données

Il faudrait planifier, structurer et entreprendre la collecte de données (qualitatives et quantitatives) avec beaucoup de soin, afin de préserver la vie privée et ne pas causer de préjudice, mais sans que la tâche soit excessivement complexe ou difficile. Les prochaines sections proposent des alternatives pour permettre aux organisations et aux entreprises, même les plus petites, de recueillir des informations pertinentes grâce à différents types de mesures, de fixer leurs objectifs et de rendre compte des résultats en fonction de leurs priorités.

Vous pouvez commencer par les étapes suivantes :

- **Examinez les données comparables** disponibles dans des rapports publiés, auprès d'associations industrielles ou de votre réseau d'employeurs locaux. L'annexe D fournit quelques exemples de ressources et de lignes directrices.
- **Réutilisez ou adaptez les mesures liées aux personnes** qui sont déjà en place dans l'organisation ou l'entreprise. Il peut s'agir de données de suivi des candidats, de dénombrement des effectifs dans diverses catégories d'emploi, de taux de rotation, d'entretiens de départ ou de sondages auprès des employés.
- **Créez un ensemble d'indicateurs utiles** en utilisant des techniques⁶ telles que des points de référence reconnus, des méthodes systématiques d'évaluation des pratiques du milieu de travail et la ventilation des données par genre et par rapport aux intersections⁷ avec les identités raciales, les générations, les handicaps, etc.

2.3 Trois méthodes de mesure

La prise de mesures est d'une importance cruciale pour éclairer le « problème invisible », dissiper les mythes et les idées fausses, et promouvoir le changement. Des mesures bien choisies présentent un état factuel et convaincant de l'organisation ou de l'entreprise qui conduit à de nouveaux progrès.

Cette section présente trois méthodes de mesure qui examinent les aspects suivants :

- Les pratiques et les comportements inclusifs;
- Le sentiment d'inclusion;
- Les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre.

2.3.1 Pratiques et comportements inclusifs

- ✓ *Dans quelle mesure les personnes se comportent-elles de manière inclusive?*
- ✓ *Dans quelle mesure les pratiques de gestion du personnel de l'organisation (formelles et informelles) sont-elles équitables?*
- ✓ *Où se trouvent les lacunes ou les possibilités d'amélioration?*

Les déclarations d'engagement bien intentionnées ne sont qu'un point de départ. Pour atteindre une équité durable, il est essentiel que les employeurs adoptent au quotidien des comportements et des pratiques qui s'attaquent aux principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes. L'évaluation des politiques organisationnelles et des comportements individuels aidera à cerner les changements qui modifieront l'expérience d'inclusion et la représentation des femmes dans le milieu de travail.

Lors de l'examen des politiques et des pratiques, envisagez de prioriser les révisions en répondant à quatre questions fondamentales sur la situation actuelle de l'organisation (voir section 2.1).

L'évaluation des pratiques et des comportements individuels peut inclure ce qui suit :

- **Comparez les pratiques de votre propre organisation** aux pratiques exemplaires reconnues en matière de diversité et d'équité pour les femmes.
Conseil : Les ressources énumérées à l'[annexe D](#) peuvent vous servir de point de départ.
- **Les Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks (GDEIB)⁸** sont en train de devenir un outil de plus en plus prisé pour examiner les pratiques organisationnelles qui créent et entretiennent un milieu inclusif. Allant au-delà du genre, l'outil présente 275 critères de référence dans 15 catégories, portant sur des aspects tels que le leadership, la formation, les pratiques de rémunération, la communication, ainsi que les services et les relations avec l'extérieur.
Conseil : Rassemblez un panel diversifié de membres du personnel compétents pour fournir des évaluations.
- **La méthodologie ACS+ (analyse comparative entre les sexes plus)⁹**, élaborée par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), fournit un cadre analytique permettant d'évaluer l'expérience que l'on peut avoir des politiques, programmes et initiatives selon que l'on est une femme, un homme ou une personne non binaire*. Le mot « plus » signale l'importance d'utiliser une lentille intersectionnelle pour reconnaître l'incidence de facteurs identitaires comme l'âge, la race, le lieu d'habitation, l'(in)capacité, les responsabilités familiales et bien d'autres.
Conseil : L'approche ACS+ est particulièrement utile pour vérifier les hypothèses et les préjugés concernant un enjeu et ses effets possibles sur différentes personnes. S'appuyer sur des données et des expériences qui reflètent principalement les hommes peut passer à côté de différences importantes et avoir des effets négatifs¹⁰.

Tout examen des pratiques **doit aller au-delà de la documentation officielle**. Par exemple, les décisions relatives à la dotation peuvent sembler équitables à la lumière du processus déjà en place, mais les responsables du recrutement pourraient entretenir des préjugés inconscients pouvant facilement conduire à des résultats qui, eux, ne sont pas équitables. De même, les politiques de conciliation travail et vie personnelle profiteront peu aux femmes ayant des responsabilités familiales si les projets les plus intéressants sont confiés aux ingénieurs pouvant travailler de longues heures.

2.3.2 Sentiment d'inclusion

- ✓ *Les femmes ont-elles le sentiment d'être intégrées et sentent-elles que leur travail est apprécié?*
- ✓ *Est-ce que les femmes et les hommes ont des expériences quotidiennes comparables dans le milieu de travail?*
- ✓ *Est-ce que des différences se manifestent lorsque des facteurs d'identité croisés sont pris en compte? (Par exemple, quelle est l'expérience des femmes racisées, ou des femmes ayant des enfants?)*

Il existe de nombreuses méthodes bien définies qui permettent de comprendre l'expérience en milieu de travail et fournissent des exemples utiles de questions à poser dans le cadre d'entrevues, de groupes de discussion et de sondages. Le cadre de l'ACS+ fournit également des outils avec des questions analytiques qui aideront à guider l'interprétation des résultats.

* Le terme « non binaire » est utilisé comme terme générique dans l'ensemble de ce guide.

La collecte et l'intégration de données quantitatives et qualitatives permettront d'obtenir les informations les meilleures et de dresser un tableau précis et convaincant de l'environnement.

Les informations qualitatives sur les expériences en milieu de travail peuvent être recueillies à partir de sources comme celles-ci :

- Des entretiens confidentiels ou des groupes de discussion.
Conseil : On obtiendra de meilleurs résultats en adoptant des approches semi-structurées dans un climat « sécurisant », souvent appelé « espace sécuritaire ». Menez les discussions séparément avec les participants s'identifiant comme des femmes, les participants s'identifiant comme des hommes et les participants s'identifiant comme non binaires.
- Les résultats anonymes découlant de pratiques de RH telles que les entretiens de départ, les plaintes pour harcèlement, les entretiens de « maintien en poste », les discussions sur les promotions, etc. qui peuvent mettre en lumière les expériences et les préoccupations individuelles.
Conseil : Concentrez-vous sur les tendances et les schémas, en illustrant les résultats plus généraux par des exemples précis.
- Questions et sujets de discussion qui ont été soulevés au sein du réseau de femmes de l'organisation (le cas échéant), lors de séances de formation ou d'événements destinés aux femmes.
Conseil : Validez ces contributions auprès d'un échantillon plus large de femmes.
- Commentaires formulés dans le cadre des enquêtes sur l'engagement des employés.
Conseil : Assurez-vous que les commentaires peuvent être analysés séparément, au moins selon le genre de leur auteur et, idéalement, selon d'autres caractéristiques d'identité.

Soyez à l'affût des signes...

Le congé parental témoigne d'une évolution de la politique, éclairée par les perspectives de l'ACS+. De nos jours, au Canada, les parents biologiques et adoptifs, peu importe leur sexe, leur genre, leur état civil ou leur orientation sexuelle, ont accès au congé parental. Au Québec, 80 % des nouveaux pères prennent maintenant une forme quelconque de congé parental. Ces changements ont remis en question les hypothèses et modifient les normes selon lesquelles les femmes sont les seules responsables des soins aux enfants.

Le télétravail, qui est en augmentation en raison de la pandémie, devrait également avoir une incidence. Au cours de la période allant d'avril 2020 à juin 2021, 30 % des hommes mariés ayant des enfants ont travaillé à domicile, contre 39 % de leurs homologues féminines. Les effets à long terme ne sont pas encore visibles, car de nombreux employeurs optent pour un modèle de travail hybride¹¹.

Des informations quantitatives sur les expériences en milieu de travail peuvent être recueillies auprès de sources telles que :

- Les enquêtes existantes auprès des employés qui abordent des sujets tels que l'engagement, la satisfaction, les attentes en matière de carrière, la perception de l'équité des pratiques RH, l'accès à la formation et au développement professionnel, etc. Dans l'enquête d'Ingénieurs Canada, les femmes interrogées étaient nettement moins convaincues que les hommes que les décisions relatives aux RH étaient équitables (voir la Figure 1.)

Conseil : Ventilez les résultats en fonction du genre, ainsi que d'autres caractéristiques identitaires telles que l'ancienneté et la classification de l'emploi, l'âge, la race, la situation familiale, les (in)capacités, etc.

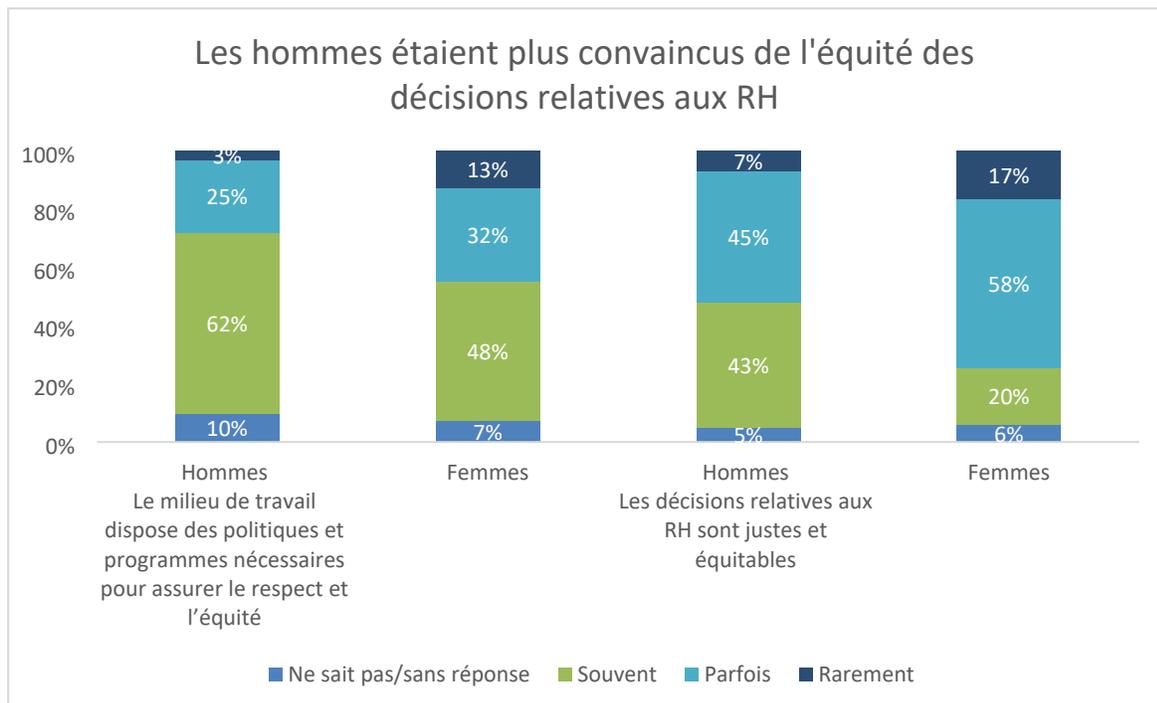


Figure 1 : Différences, selon le genre, entre les perceptions de l'équité (Enquête d'Ingénieurs Canada, 2020; N=688)

- Des enquêtes personnalisées qui explorent des sujets tels que les expériences de harcèlement et de micro-agressions, le sentiment d'être valorisé, l'évaluation de l'engagement des dirigeants et des gestionnaires envers l'égalité des genres, l'aisance à faire part de ses préoccupations, etc. Par exemple, dans l'enquête d'Ingénieurs Canada, deux hommes sur trois ont déclaré être rarement victimes de comportements ou de commentaires inappropriés (ou ne savent pas). Quant aux femmes, deux sur trois ont dit qu'elles les subissaient parfois ou souvent. (Voir la Figure 2.)

Conseil : Ventilez les résultats en fonction du genre et d'autres caractéristiques. Si de telles enquêtes sont nouvelles pour l'organisation ou l'entreprise, il faudra déployer des efforts de communication clairs et cohérents afin d'inciter une grande proportion des participants à donner des réponses franches. Expliquez clairement l'objectif de l'initiative, la façon dont les données seront utilisées et comment la confidentialité sera assurée. Fournissez les noms des personnes à contacter en cas de problème. Faites participer les parties prenantes internes et les leaders d'opinion à l'examen et à l'interprétation des résultats et de leurs implications.

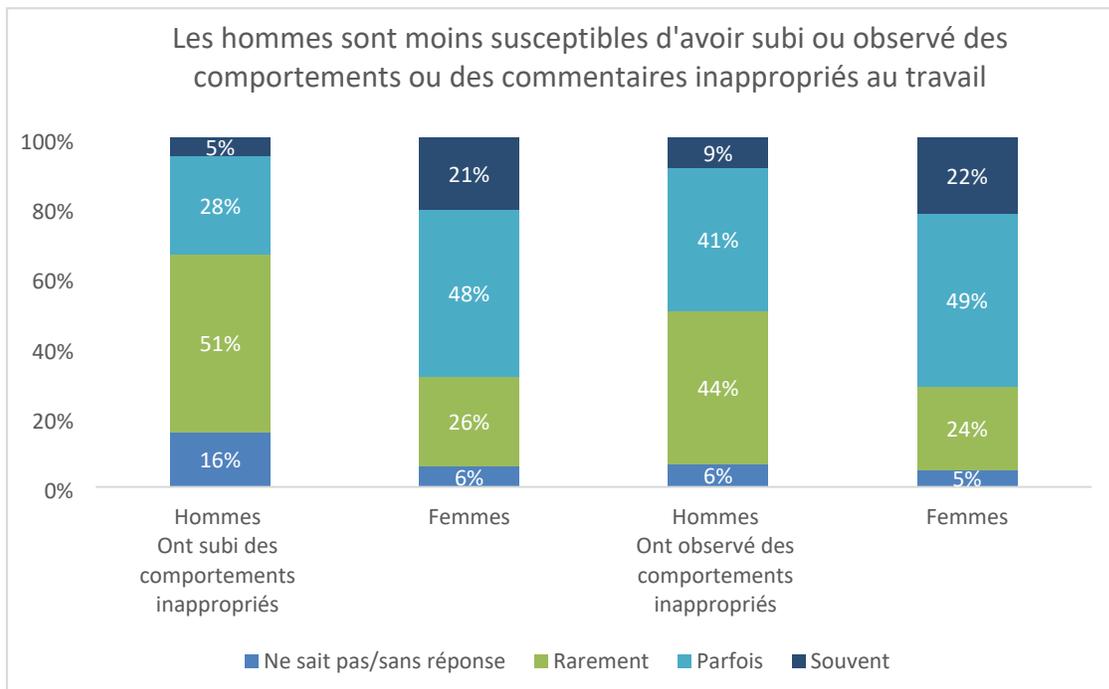


Figure 2 : Différences, selon le genre, entre les expériences en milieu de travail (Enquête d'Ingénieurs Canada, 2020; N=690)

- Données statistiques sur les processus RH, comme les taux de réussite du recrutement, les affectations spéciales et les taux de promotion, les niveaux de rémunération (équité salariale), les évaluations du rendement et du potentiel, la participation à la formation, les congés et le roulement du personnel. La recherche de biais potentiels basée sur l'examen des données disponibles séparées pour les personnes s'identifiant comme femmes, hommes ou personnes non binaires sera utile pour galvaniser le soutien en faveur d'un changement de pratiques.

Conseil : Concentrez-vous sur un ou deux indicateurs et approfondissez ces résultats en menant des entretiens qui vous aideront à interpréter les résultats, à explorer les causes profondes possibles et à générer des solutions potentielles.

Soyez à l'affût des signes...

Il y a des écarts importants de représentation des femmes au sein des différentes disciplines du génie. Une organisation qui, en 2021, recrutait 20 % de femmes à des postes d'ingénieur en mécanique faisait bonne figure, car cela dépassait le taux d'inscription des étudiantes (14 % il y a quatre ans, en 2017). Cependant, si une organisation recrute 20 % d'ingénieures chimistes, ce ne serait pas suffisant puisque, en 2017, les femmes représentaient 39 % des personnes inscrites à des programmes de formation postsecondaires en génie chimique. Le pourcentage est peut-être le même (20 %), mais les évaluations et les implications sont très différentes.

2.3.3 Caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre

- ✓ *Dans quelle mesure les femmes sont-elles représentées dans les différentes fonctions d'ingénierie et à différents niveaux de l'organisation?*
- ✓ *Quelle est la diversité de la population féminine?*
- ✓ *Quelle est la répartition des genres à divers stades de la carrière, comme le recrutement, la promotion, le maintien en poste et les possibilités d'apprentissage importantes?*

La représentation démographique des femmes dans le milieu du génie peut être considérée comme un résultat des deux mesures précédentes (voir les sections 2.3.1 et 2.3.2).

L'indicateur qui a reçu le plus d'attention pour ce qui est de l'équité pour les femmes dans le milieu du génie est leur nombre. L'initiative 30 en 30, les établissements d'enseignement et de nombreux milieux de travail ont fixé leurs propres mesures et objectifs concernant le nombre de femmes en génie. Des paramètres bien choisis permettant de mesurer correctement la représentation des femmes peuvent devenir de puissants leviers de changement. Ils doivent s'aligner sur les raisons pour lesquelles l'organisation veut accroître la présence des femmes en milieu de travail et sur les objectifs connexes. Par exemple, si on veut accroître la diversité des genres pour mieux servir une clientèle externe, il faudrait donc se concentrer en partie sur la représentation des femmes dans des fonctions liées à cette clientèle. Si les dirigeants de l'organisation ou de l'entreprise sont préoccupés par la pénurie de compétences dans un domaine donné, les paramètres servant à mesurer la représentation des femmes devront alors viser le recrutement et le maintien en poste des femmes dans ce bassin de talents.

Changez les choses : Utilisez les données démographiques comme un symptôme – comme un signe des aspects sous-jacents du milieu de travail qui méritent une exploration plus approfondie. Les chiffres ne sont que des indicateurs possibles d'obstacles à résoudre ou de pratiques positives à célébrer et à étendre. Allez plus loin pour donner du sens aux chiffres.

Les méthodologies permettant d'examiner la représentation des femmes dans les milieux de travail en génie sont utiles pour la prise de décisions – pour faire des comparaisons pertinentes, comprendre et cibler les principales lacunes, et suivre les progrès.

- **Utilisez les statistiques comparatives** pour replacer un chiffre donné dans son contexte. Les données sont disponibles dans des ressources publiées en ligne et auprès d'associations d'ingénieurs ou d'associations industrielles. Ingénieurs Canada, les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux, les réseaux de professionnelles, les associations industrielles et les cabinets d'experts-conseils sont tous de bonnes sources. Des ventilations plus fines sont accessibles en ligne dans le site de Statistique Canada. Consultez notamment les données de recensement et des rapports d'analyses spécifiques.

Conseil : Tenez compte d'aspects tels que l'emplacement géographique, la discipline du génie et d'autres contraintes pouvant être comparées. Souvent, il n'y aura pas de correspondance parfaite – construisez une approximation à partir de plusieurs indicateurs.

- **Ventilez les données** afin d'explorer et de hiérarchiser les écarts identifiés dans la représentation des femmes.

Conseil : Recherchez les différences dans le nombre de femmes en fonction du niveau d'emploi, de

l'ancienneté dans l'organisation, de l'identité raciale, de l'identité autochtone et d'autres caractéristiques. Par exemple, si la représentation globale des femmes est élevée, mais qu'elles sont quasiment absentes des postes de direction, il faudra peut-être donner la priorité à des mesures visant le maintien en poste, le perfectionnement ou la promotion. Si le nombre de femmes racisées ou de nouvelles arrivantes est faible, cela peut indiquer qu'il est nécessaire de mettre en place des stratégies de recrutement ciblées.

- **Utilisez des données relatives à la représentation, assorties de ventilations utiles, pour faire le suivi de l'impact des mesures prises par l'organisation.**

Conseil : Assurez-vous que les chiffres utilisés pour le suivi reflètent de manière réaliste l'incidence des mesures prises. Dans une organisation qui pratique la « promotion interne », de nouvelles stratégies de recrutement auront une incidence sur la représentation aux postes de premier échelon, mais pas sur celle des cadres supérieurs. Les investissements visant à réduire les préjugés inconscients qui sont à l'œuvre lors des évaluations du rendement ou à supprimer les obstacles non intentionnels au développement de carrière peuvent avoir des effets généralisés. On peut s'attendre à ce que certaines mesures produisent des résultats rapides, tandis que d'autres peuvent prendre des années avant de montrer des effets significatifs.

2.4 Le pouvoir des mesures

L'enquête 2020 d'Ingénieurs Canada sur les ingénieurs et les milieux de travail en génie a mis en évidence des différences marquées entre les points de vue des hommes et des femmes. Comme le montre la figure 3, en matière d'équité des genres, les hommes ont une opinion plus positive que les femmes de la situation en milieu de travail¹². Il sera difficile d'enregistrer des progrès au sein de la profession en l'absence d'une vision commune de la situation actuelle.

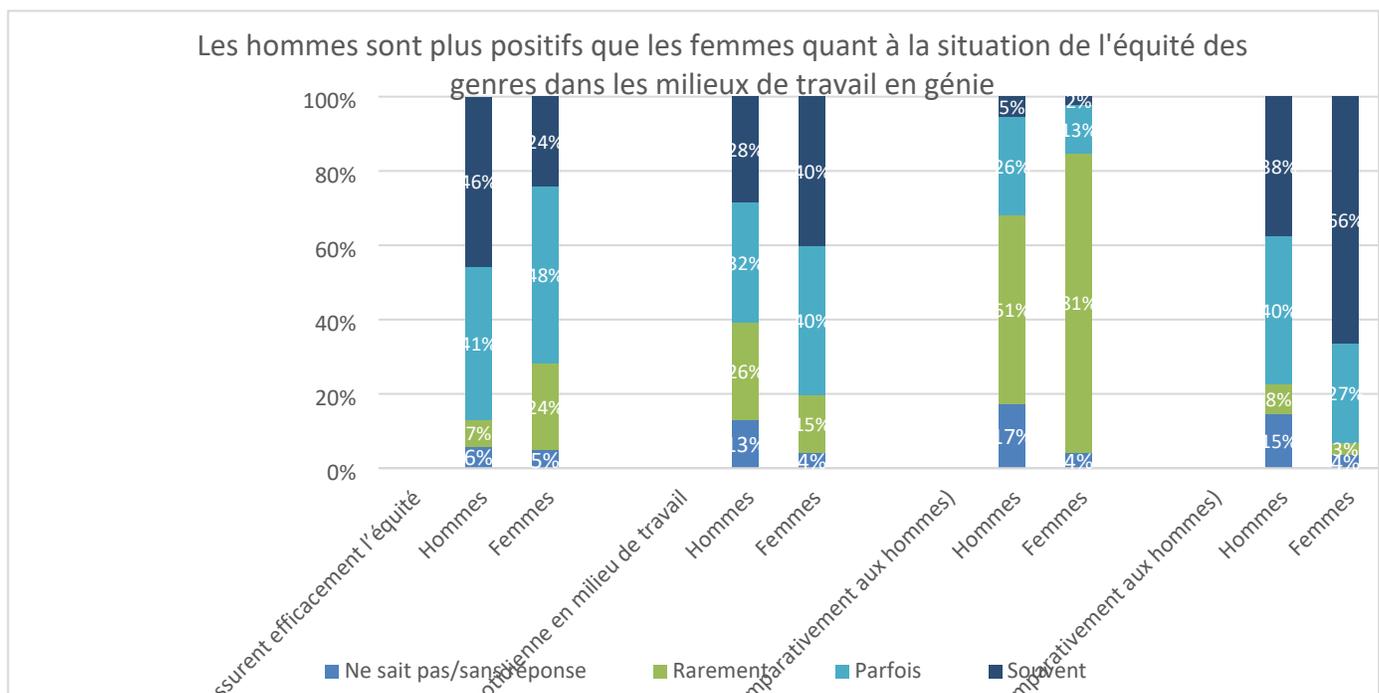


Figure 2 : Différences, selon le genre, dans l'évaluation des niveaux d'équité existants (Enquête d'Ingénieurs Canada, 2020; N=690)

Des paramètres bien définis et communiqués clairement révèlent les écarts entre « ce qui est » et « ce qui devrait être ». Ils favorisent l'émergence d'un sentiment d'urgence et d'une volonté d'agir. Le prochain chapitre explore ce que ces actions pourraient inclure.

3. Actions en faveur de l'équité

Le milieu du génie n'est pas le premier ni le seul à s'attaquer aux obstacles entravant l'équité pour les femmes. Les expériences et les recherches menées dans toute une série d'industries, de professions et d'environnements de travail ont permis de dégager des idées au sujet de pratiques réussies.

Pour avoir le meilleur impact, les décideurs et les agents de changement doivent être en mesure de refléter le meilleur des capacités de résolution de problèmes et de pensée conceptuelle des ingénieurs :

- Voir le problème à résoudre;
- Adopter une perspective fondée sur les principes et la science;
- S'informer sur les questions d'équité des genres et les écarts de la situation actuelle afin de concevoir une solution adaptée;
- Rechercher et appliquer les outils appropriés, les connaissances pertinentes et les pratiques exemplaires.

[L'annexe C](#) présente trois courts exemples qui illustrent les principes de mesure et d'action.

Chaque milieu de travail aura ses propres priorités et domaines d'intervention, en fonction de ses réalités organisationnelles et des évaluations qu'il aura effectuées. L'obstacle systémique choisi comme point de mire peut concerner l'ensemble de l'organisation, ou être propre à une division ou à une profession, à une politique ou à un aspect particulier du comportement sur le lieu de travail. Il n'y a pas de solution universelle.

Une liste de ressources de recherche et de pratiques fondées sur des données probantes est présentée à [l'annexe D](#). On peut prendre des mesures permettant de concrétiser les énoncés suivants :

Action	Caractéristiques	Exemples de pratiques réussies
<p>Promouvoir une culture organisationnelle respectueuse et accueillante</p> <p><i>En 2020, plus de 90 % des répondants à l'enquête d'Ingénieurs Canada ont estimé que le « changement de culture » était un sujet important ou essentiel pour renforcer les capacités d'inclusion dans les milieux de travail en génie.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La diversité est vue comme une force ✓ Le personnel et les gestionnaires connaissent les avantages potentiels d'une main-d'œuvre diversifiée et s'efforcent d'en faire une réalité. ✓ Les comportements négatifs ne sont pas tolérés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Communications claires au sujet des avantages de la diversité • Programmes et ressources d'apprentissage sur les interactions inclusives, le rôle d'allié • Énoncés explicites concernant les normes de travail et les comportements inclusifs. Par exemple, l'Association canadienne de normalisation (CSA) a élaboré la norme nationale « Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes ». Contenant 14 facteurs d'évaluation, cette norme peut être une approche efficace pour améliorer un environnement de travail¹³ • Atteinte d'une masse critique de femmes, se rapprochant de 30 % dans des secteurs ciblés pour appuyer un changement de culture organisationnelle.

<p>Offrir de la flexibilité pour la conciliation travail et vie personnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ On fait confiance aux employés pour qu'ils assument leurs responsabilités professionnelles et disposent d'une certaine souplesse en cas de besoin. ✓ Les gens peuvent partager les responsabilités liées aux soins. ✓ Les personnes d'origines ethniques et religieuses diverses peuvent respecter leurs traditions. ✓ Les personnes handicapées peuvent s'épanouir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des politiques reflétant l'éventail de la diversité de la société actuelle • Une communication permanente et cohérente avec le personnel et les gestionnaires sur l'objectif, la valeur et l'importance de la flexibilité pour tous les employés.
<p>S'assurer que l'environnement de travail reflète les signes et symboles de l'inclusion des genres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les titres des rôles sont inclusifs (et non genrés comme président ou contremaître). ✓ Les installations, les conceptions ergonomiques, les équipements de sécurité répondent aux besoins des femmes et des hommes. ✓ Les messages et les exemples montrent un équilibre entre les genres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen critique des suppositions cachées contenues dans les titres, les communications, etc. Actualisés selon les besoins. • Examen ACS+ des programmes, de la documentation, etc. Investissements effectués au besoin pour améliorer les installations et acheter des fournitures plus inclusives.
<p>S'appuyer sur des pratiques en matière de carrière et de RH qui sont équitables et inclusives</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les pratiques sont transparentes et généralement perçues comme étant équitables. ✓ Les décideurs sont au fait des risques des préjugés inconscients et prennent les mesures nécessaires pour les atténuer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des offres d'emploi et des critères d'embauche pour s'assurer qu'ils intègrent intentionnellement les différences. • Formation et soutiens pour les responsables du recrutement • Examen des pratiques par rapport aux points de repère externes et aux pratiques exemplaires reconnues • Analyse des données – niveaux de rémunération, taux de promotion, etc.
<p>Prendre des mesures ciblées pour améliorer l'équilibre entre les genres au sein de la haute direction</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Progressivement plus d'équilibre entre les genres dans des postes clés, notamment au sein de l'exécutif et du conseil d'administration. ✓ Soutien à des initiatives telles que le « Défi 50-30 » du gouvernement fédéral (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires; 30 % de membres d'autres groupes en quête d'équité). ✓ Intérêt réel et pratiques solides pour inclure des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de mentorat et de développement à l'intention des femmes • Réseau d'ingénieures • Suivi de la représentation des femmes dans des postes de leadership et des postes de relève • Recours à des cabinets de recrutement de cadres ayant un engagement et des résultats positifs en matière d'équité entre les genres

	compétentes dans des rôles de leadership.	
--	---	--

4. Faire advenir le changement

4.1 Principes généraux pertinents pour les genres dans le domaine du génie

Outre les domaines d'intervention prioritaires, il faut mettre en place un environnement propice au changement, et c'est là un défi reconnu en matière d'équité pour les femmes. Voici sept principes généraux qui peuvent aider à guider les particuliers et les organisations ou entreprises qui souhaitent œuvrer à la réalisation de l'équité des genres en milieu de travail :

1. *L'équité pour les femmes exige une approche multidimensionnelle et un engagement à long terme.*

L'équité ne se prête pas facilement à la compartimentation. Les changements qui touchent un aspect doivent être renforcés par des changements ailleurs. Par exemple, l'embauche de femmes qualifiées n'aura aucun effet sur l'innovation si leurs idées et leurs contributions ne sont pas prises en compte dans les réunions. Les progrès en matière d'équité pour les femmes seront le résultat d'efforts soutenus. Le changement ne se produit pas à l'issue d'une série d'étapes que l'on peut cocher quand elles sont terminées. Il s'agit plutôt d'un « cheminement », où une étape conduit une organisation à un nouvel état de préparation pour l'étape suivante.

2. *Faire advenir un changement de culture exige de la part des équipes de direction un engagement « proactif » qui va bien au-delà de l'adhésion passive¹⁴.*

Le chef de la direction ne peut à lui seul changer la culture de l'ensemble de l'organisation – l'équipe de direction, la fonction RH et les dirigeants de toute l'entreprise doivent jouer leur rôle¹⁵. Dans certains cas, les dirigeants ne seront pas prêts à être les champions que l'on pourrait espérer. Certains manqueront d'intérêt. Certains auront des questions ou des préoccupations. D'autres encore offriront un soutien passif et seront peu enclins à investir ou à persévérer face aux obstacles. Dans ce contexte, le changement durable voulu afin de créer un milieu de travail plus inclusif du point de vue du genre sera lent et difficile. On peut déployer des efforts pour influencer les dirigeants, par exemple en leur présentant les résultats d'analyses de rentabilité, des exemples de réussite pertinents, ou en leur offrant un accompagnement individuel ou du mentorat. On peut aussi mobiliser autour de cet enjeu de jeunes leaders passionnés et désireux de changer les choses, et leur donner les moyens d'agir. Ce pourrait être une stratégie utile pour renforcer le leadership et la dynamique de changement.

Changez les choses : Dans les entreprises qui réussissent à promouvoir une culture et un milieu de travail inclusifs, les cadres supérieurs défendent haut et fort la diversité des genres. Ils sont convaincus que l'entreprise gagne à créer un environnement où les talents peuvent s'épanouir.

3. *Pour opérer un changement en faveur de l'équité des genres, il faut que chacun fasse partie de la solution.*

Les discussions qui amènent les personnes à se sentir « honteuses et blâmées » sont plus susceptibles d'entraîner une résistance que de susciter un nouvel engagement en faveur du changement. Il peut s'avérer plus efficace de reconnaître que les obstacles systémiques dans les milieux de travail sont le

résultat de pratiques et d'attitudes de longue date qui trouvent leur origine à une époque où les milieux de travail étaient beaucoup moins diversifiés. Ces systèmes, pratiques et attitudes ne sont souvent pas remis en question en raison de préjugés inconscients.

Changez les choses : « J'aime avoir accès à des formations sur les préjugés. En tant qu'homme, j'ai vécu mon propre changement de culture après avoir lu des articles et parlé à des personnes éclairées qui m'ont fait prendre conscience de mes préjugés. Je crois que tous les hommes méritent de faire cette démarche. » - Répondant à l'enquête

4. *Il est essentiel de communiquer des messages cohérents de manière répétée.*

Pour créer un élan, il faut communiquer en permanence et de manière transparente pour parler de la situation actuelle, de la situation souhaitée et des écarts entre les deux. Comme l'a montré l'enquête (voir ci-dessus), tout le monde n'a pas la même compréhension de la réalité du milieu de travail actuel. Les mythes et les malentendus feront obstacle à des progrès efficaces. Les attentes concernant l'engagement et le comportement requis pour combler les écarts doivent être bien comprises.

5. *Mesure et suivi des indicateurs d'un milieu de travail inclusif des genres et production continue de rapports à ce sujet pour concentrer et maintenir les efforts*

Dans l'enquête d'Ingénieurs Canada, un répondant masculin sur huit a indiqué qu'il « ne sait pas » si le genre influe sur l'expérience de travail d'une personne. Accroître la sensibilisation à la situation actuelle est une condition essentielle pour aller de l'avant. Les rapports devraient inclure les points de vue des employés qui s'identifient comme des femmes, comme des hommes ou comme des personnes non binaires ou des membres d'un groupe sous-représenté.

6. *Des responsabilités claires doivent être en place à tous les échelons de l'organisation ou de l'entreprise.*

En se contentant d'aspirer au changement de culture, on risque de se retrouver dans une situation où cela devient la responsabilité de tous, donc de personne. Les changements qui doivent se produire et les attentes qui y sont liées doivent être énoncés clairement pour que chacun cerne le rôle qui lui revient.

- À tous les échelons, les dirigeants et les gestionnaires devraient avoir des objectifs liés à l'équité et des compétences bien définies à cet égard qu'ils devraient approfondir, et ils devraient effectuer un suivi.
- À l'échelon individuel, de nombreuses organisations et entreprises définissent les comportements inclusifs auxquels elles s'attendent de la part de l'ensemble du personnel. Les employeurs prennent des mesures pour encourager les membres du personnel à devenir des « alliés » qui contribuent à mettre en évidence et à traiter les expériences de micro-agression et encouragent plutôt les micro-affirmations et les micro-interventions. Si ces programmes de création d'« alliés » visent parfois les hommes¹⁶, il faut également encourager les personnes s'identifiant comme des femmes ou comme personnes non binaires à s'exprimer sur les questions d'équité des genres.
- Les personnes qui ne sont pas directement touchées par le problème de l'inégalité peuvent être de puissants alliés. Par exemple, une femme blanche peut prendre la parole au nom des femmes autochtones, ou une femme plus âgée peut défendre les parents de jeunes enfants. Cependant, il arrive souvent que les membres de groupes en quête d'équité ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour soulever des questions qui touchent les autres, ou eux-mêmes. Ils craignent de faire l'objet de représailles directes ou d'en subir les conséquences de manière plus subtile. Il est essentiel de veiller à ce que les gens se sentent outillés et soutenus pour être des alliés. De même,

il est important de s'assurer que les personnes qui ont le sentiment d'avoir été touchées négativement par un problème aient la certitude que leur organisation est un endroit sûr pour faire part de leurs préoccupations; de cette façon, elles peuvent contribuer à l'effort de changement plus large auquel leurs dirigeants et leur organisation se sont engagés.

7. *Les approches d'apprentissage progressif intègrent les enjeux d'équité dans le travail en cours.*

Les supports d'apprentissage peuvent inclure des approches de formation traditionnelles, mais aussi des aides au travail, des discussions d'équipe, du mentorat et de l'encadrement, des groupes de travail, des webinaires et une communication constante et cohérente (p. ex., dans les bulletins d'information, les réunions du personnel, les messages des dirigeants, les événements). Une approche qui a fait ses preuves consiste à susciter entre les dirigeants et les ingénieures des interactions favorisant la sensibilisation. Il peut s'agir de périodes d'échanges, de mentorat ou de mentorat inversé. Ces diverses approches permettront de sensibiliser, d'accroître les connaissances et d'améliorer les compétences comportementales des personnes, des chefs d'équipe, des mentors et des cadres supérieurs.

4.2 Mise en pratique

Quand on veut créer un environnement propice à des changements durables, la principale difficulté consiste à introduire et à maintenir de nouveaux comportements. Pour changer efficacement une politique, un programme et les comportements connexes, les organisations doivent adopter une approche de gestion du changement affirmée, stratégique et méthodique.

Un plan de changement efficace guidera les efforts visant à mobiliser activement les dirigeants, les commanditaires et les agents de changement dans toute l'organisation. Il fournira également une orientation fondée sur les faits, qui peut incorporer une variété de contributions – quantitatives, qualitatives, fondées sur la recherche et l'expérience vécue – provenant de toute la diversité des effectifs, pour concevoir, tester et perfectionner les solutions.

4.2.1 Le modèle ADKAR

Une approche largement utilisée et reconnue est le **modèle ADKAR**¹⁷ (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement), qui considère la prise de conscience, le désir, le savoir, la capacité et le renforcement. Le cadre ADKAR repose sur l'idée que le changement organisationnel ne peut se produire que si les membres de l'organisation changent. Par exemple, les politiques et programmes les plus efficaces en matière de conciliation travail et vie personnelle n'auront aucun effet si les employés et les gestionnaires n'acceptent pas véritablement les modalités de travail flexibles. Dans le contexte de l'équité entre les genres et de l'élimination des obstacles à cette équité, cela signifie qu'il faut progressivement boucler chacune des étapes ci-dessous avant de passer à la suivante :

Awareness (prise de conscience) – de la nécessité de changer

Pourquoi le statu quo n'est plus acceptable. Les raisons pour lesquelles le fait d'atteindre une plus grande équité pour les femmes dans le milieu du génie est la « bonne chose » à faire et correspond à ce qui « est juste ». L'impact des comportements individuels.

Desire (désir) – de participer et de favoriser le changement

Mobiliser les gestionnaires et les cadres supérieurs autour du changement, pour qu'ils manifestent leur engagement et tiennent autrui responsable. Rassurer les effectifs sur le fait que l'équité pour les femmes profite à tout le monde.

Knowledge (savoir) – comment changer

Comprendre les préjugés inconscients, les micro-agressions, les obstacles systémiques non intentionnels à la participation des femmes, etc. Éducation et formation sur les formes de comportements plus inclusifs. Information sur les nouvelles politiques et pratiques; rôles et responsabilités; accès aux ressources.

Ability (capacité) – de déployer les compétences et les comportements souhaités

Acquérir l'aptitude d'exercer les nouvelles capacités. Mettre les principes en pratique. De nombreux dirigeants bien intentionnés ont peur de « dire la mauvaise chose » ou de revenir involontairement à leurs anciennes habitudes. Par conséquent, ils préfèrent parfois ne rien faire plutôt que de prendre des risques. Sans un environnement sûr, ils hésiteront à tenter de nouvelles approches.

Reinforcement (renforcement) – pérenniser le changement

Un soutien pour pérenniser le changement, tel que la mesure et la communication transparente des résultats; un accompagnement et une communication continue de la part des dirigeants; la célébration des progrès; des investissements continus dans l'amélioration.

4.2.2 Petites victoires

Une autre approche efficace consiste à se concentrer sur les « petites victoires » - « une série d'occasions contrôlables de taille modeste qui produisent des résultats visibles »¹⁸. Ces « petites victoires » sont autant de réussites qui suscitent des changements progressifs allant systématiquement dans le sens voulu, en attirant des alliés et en réduisant la résistance. Des années de recherches appliquées dans une panoplie d'organisations ont montré qu'une stratégie rigoureuse d'inclusion des genres qui prévoit une série de petites victoires « profite non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes et à l'organisation dans son ensemble »¹⁹.

5. Prochaines étapes individuelles et organisationnelles

La profession d'ingénieur au Canada doit attirer des femmes qualifiées, reconnaître leur valeur, leur permettre de s'épanouir et les maintenir au sein de la profession. Ce guide présente des stratégies et des approches que l'on peut adopter pour comprendre la situation actuelle, susciter un élan et un engagement, prendre des mesures et assurer leur pérennité.

Certaines approches conviennent à une action individuelle et d'autres à une approche organisationnelle. Elles ne s'excluent pas mutuellement, mais sont plutôt complémentaires et leurs effets s'additionnent.

5.1 À l'échelle individuelle

Les ingénieurs, les gestionnaires et les dirigeants qui souhaitent améliorer l'équité pour les femmes dans les milieux de travail ne peuvent pas se contenter d'être des spectateurs. Ils doivent plutôt assumer la responsabilité de leurs actions. Bien qu'il y ait des différences selon les rôles, chaque personne peut prendre plusieurs mesures concrètes, dont les suivantes :

- Approfondir ses connaissances et sa prise de conscience;
- S'engager à agir, par exemple en adoptant la stratégie des « petites victoires », en se comportant constamment un allié et en assumant la responsabilité d'être un agent de changement;
- Tirer parti de son influence et de sa visibilité, que ce soit en tant que collègue, mentor, leader d'opinion, gestionnaire ou dirigeant d'une organisation, en prenant des mesures individuelles pour favoriser des environnements de travail positifs et inclusifs;
- Faire preuve de confiance et de courage pour se défendre, défendre les autres et défendre des positions qui peuvent être difficiles.

5.2 À l'échelle organisationnelle

Les organisations qui souhaitent améliorer l'équité pour les femmes en milieu de travail doivent adopter des politiques et des pratiques inclusives, et mettre en œuvre des mesures qui façonneront l'expérience d'une culture inclusive au quotidien. Les employeurs peuvent prendre plusieurs mesures concrètes, dont les suivantes :

- Évaluer non seulement la situation actuelle au regard de l'équité pour les femmes, mais aussi diagnostiquer l'état actuel de maturité²⁰ en matière de diversité de l'organisation et sa disposition à changer;
- Acquérir des connaissances et développer une expertise pour cerner et mettre en œuvre des pratiques exemplaires ayant fait leurs preuves pour attirer et maintenir en poste, dans les milieux de travail du génie, des femmes d'identités diverses et pour favoriser leur développement;
- Intégrer l'enjeu de l'inclusion des genres au sein des principales préoccupations de l'entreprise et des pratiques de gestion des ressources humaines. Repenser, perturber et restructurer le système au besoin;
- Établir des partenariats avec d'autres organisations du système de talents au sens large – facultés de génie, associations professionnelles, établissements d'enseignement et organismes de STIM;
- Fixer des objectifs pour l'équité et l'inclusion des genres qui sont soutenus par le leadership, tels que l'initiative [30 en 30](#) et le [Défi 50-30](#), ou se donner comme objectif d'améliorer certains résultats des enquêtes auprès des employés ou les taux de roulement des femmes;
- Établir des normes de comportement claires, assorties de supports d'apprentissage et de communication, de responsabilités claires et d'un système connexe de récompenses et conséquences

Désormais, les personnes et les organisations faisant partie de la profession d'ingénieur se doivent de prendre des mesures énergiques. L'engagement, la responsabilité, la mesure et l'apprentissage continu sont les ingrédients nécessaires pour poursuivre et accélérer les progrès.

6. Conclusion

Ingénieurs Canada est heureux d'offrir à la profession d'ingénieur du Canada ce *Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie*. Il s'agit d'un complément essentiel de l'initiative *30 en 30* qui vise à soutenir l'adoption de mesures directes dans les milieux de travail canadiens.

Nous croyons que, d'un bout à l'autre du Canada, il est temps que les milieux de travail en génie prennent des mesures urgentes afin de favoriser l'équité et l'inclusion pour les femmes dans toute leur diversité. Nous vous encourageons, vous, lecteur et lectrice, à orienter vos pensées et vos comportements vers la concrétisation du changement que nous savons nécessaire.

Annexes : Éléments contextuels et
justificatifs supplémentaires, Glossaire,
Outils, Ressources

Annexe A : Éléments contextuels et justificatifs supplémentaires

Les femmes demeurent largement sous-représentées dans la profession d'ingénieur.

En 2020, 14,2 % des membres de la profession d'ingénieur au Canada s'identifiaient comme des femmes (une augmentation par rapport à 13,9 % en 2019)²¹. Les progrès réalisés d'une année sur l'autre vers une participation plus équitable des femmes sont généralement considérés comme décevants et lents.

L'initiative 30 en 30 s'est fixé comme objectif de faire en sorte que les femmes représentent 30 % des ingénieurs nouvellement titulaires d'ici 2030. Selon les données les plus récentes, un peu plus du cinquième (20,6 %) des ingénieurs nouvellement titulaires en 2020 se sont identifiés comme des femmes. Il s'agit d'une augmentation encourageante par rapport au niveau de 2019 (17,9 %), qui n'avait que très peu évolué par rapport au niveau de 2014 (17,0 %)²². Les futures collectes de données permettront de déterminer si cette augmentation récente se maintient.

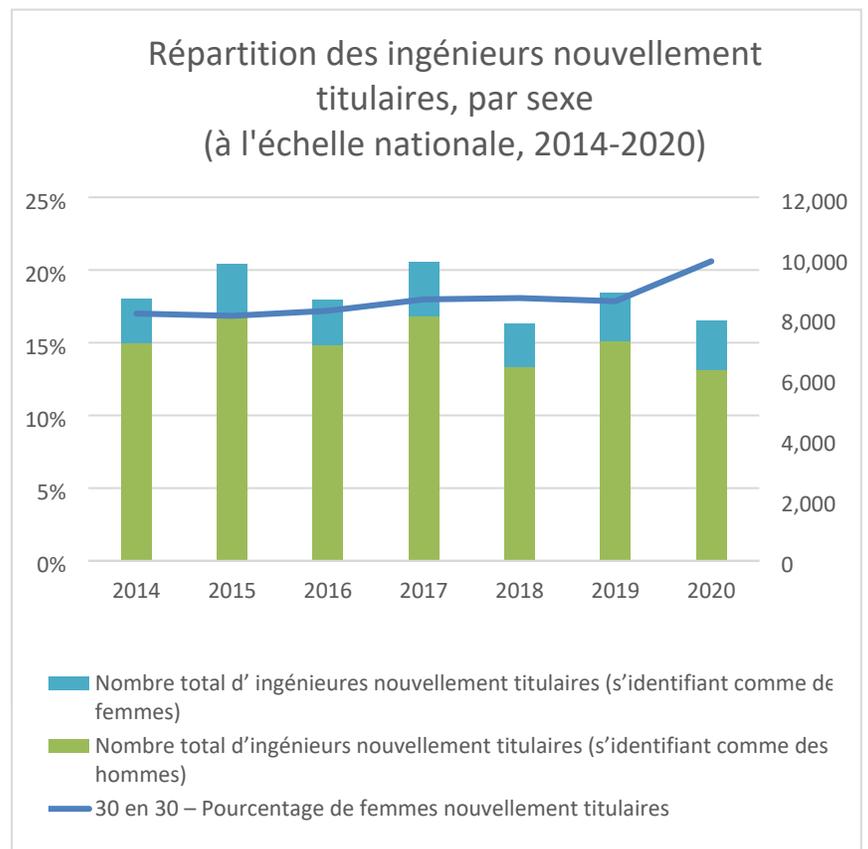


Figure 4 : Statistiques nationales ventilées selon le sexe : ingénieurs nouvellement titulaires (identités binaires seulement)

Il est nécessaire, mais insuffisant, de se concentrer sur le « pipeline » postsecondaire.

Il existe de nombreux programmes qui visent à encourager les jeunes femmes à développer et à maintenir un intérêt pour les domaines des STIM²³. Au sein des programmes de génie agréés, les statistiques d'Ingénieurs Canada révèlent que les femmes représentaient 23,4 % des inscriptions au premier cycle en 2019. Cela reflète une augmentation constante au cours des 10 dernières années, depuis les 17,7 % enregistrés en 2010. Pour l'année universitaire 2019-2020, Statistique Canada indique que seulement 21,8 % des étudiants inscrits à des programmes canadiens de génie et de technologie de l'ingénierie étaient de genre féminin²⁴. Cette proportion d'un peu plus de « un sur cinq » est la plus faible parmi les dix domaines d'études abordés. La proportion de personnes de genre féminin était légèrement plus élevée chez les étudiants étrangers (24 %).

La représentation des étudiante s'identifiant comme des femmes varie considérablement selon les disciplines du génie. Le génie logiciel, le génie minier, le génie informatique, le génie mécanique et le génie électrique affichent systématiquement les niveaux les plus faibles de représentation féminine dans les diplômes décernés, tandis que le génie des biosystèmes, le génie géologique, le génie chimique et le génie de l'environnement affichent les niveaux les plus élevés (voir la figure 5).

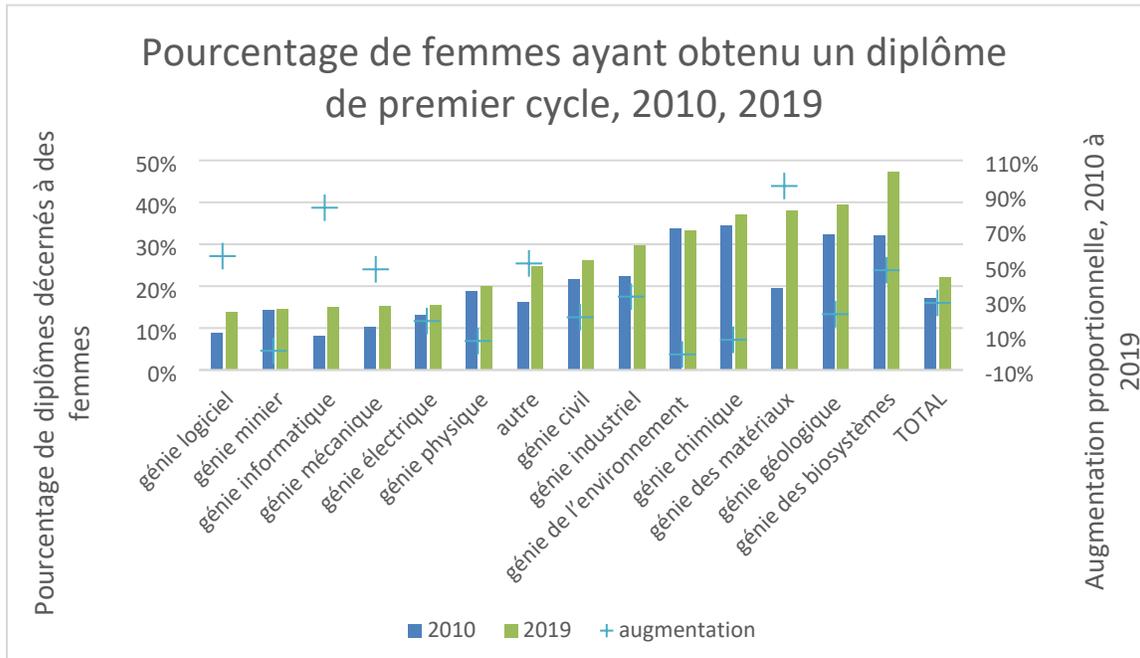


Figure 5: Diplômes de premier cycle en génie décernés à des femmes, par discipline, avec augmentation en pourcentage (2010, 2019) ²⁵

On s'attend à un milieu de travail équitable – c'est la « bonne » chose à faire.

On attend de plus en plus des employeurs qu'ils fassent preuve d'engagement et réalisent des progrès tangibles en vue de créer des milieux de travail qui reflètent la diversité des collectivités dans lesquelles ils travaillent, ce qui se caractérise par des approches et des perspectives inclusives. Les articles d'actualité, les réseaux sociaux, les réunions d'actionnaires, les investissements publics et les commentaires des parties prenantes reflètent l'évolution constante des attentes de la société. On constate qu'il y a une nette augmentation des attentes quant à la nécessité d'améliorer tout particulièrement les niveaux de représentation des femmes. Ces attentes sont énoncées par certaines professions²⁶, dans les cadres de gouvernance²⁷, dans les ententes et les engagements de l'industrie²⁸, dans les critères de sélection des fournisseurs énoncés dans les appels d'offres²⁹, et ailleurs.

Changez les choses : Continuez de sensibiliser votre entreprise à l'importance de l'égalité des genres. Prenez note des attentes des clients, de la collectivité et d'autres parties prenantes en matière d'égalité des genres et faites-en régulièrement part à vos collègues dans le cadre de présentations, de réunions et de discussions de travail.

Au sein de la profession d'ingénieur, les caractéristiques d'un milieu de travail inclusif, équitable et

accueillant s'alignent déjà directement sur les points clés des normes déontologiques de la profession. Ces déclarations reflètent bien les attentes de la profession non seulement à l'égard des ingénieurs, mais aussi des milieux dans lesquels ils travaillent et sur lesquels ils peuvent exercer une influence. Le guide public d'Ingénieurs Canada sur le Code de déontologie³⁰ décrit la conduite qui favoriserait un environnement compatible avec la concrétisation de l'équité pour les femmes :

- De façon très générale, les membres inscrits doivent « *maintenir et renforcer l'honneur et la dignité de la profession* ».
- En particulier, tout membre inscrit doit « *se conduire avec intégrité, équité, impartialité, courtoisie et loyauté envers ses clients, ses collègues et toute autre personne* », « *promouvoir la santé et la sécurité du travail* » et « *traiter toute personne de façon équitable et selon la législation sur les droits de la personne, et en favoriser le traitement équitable et digne* ».

Créer un milieu de travail équitable est à la fois logique et juste.

Il faudra une action concertée de la part de multiples parties prenantes pour créer des milieux de travail véritablement équitables et inclusifs pour les femmes en génie. Heureusement, ces parties prenantes bénéficient aussi directement des changements qui conduisent à une plus grande équité pour les femmes.

Dans le contexte d'un marché du travail concurrentiel, les employeurs qui se distinguent par leur souci de l'équité pour les femmes auront plus de chances d'attirer des talents. Dans une étude à grande échelle, PwC a indiqué que, au moment de décider de se joindre ou pas à une organisation, 82 % des femmes issues de la génération des millénariaux et 74 % de leurs homologues masculins prenaient en considération l'ensemble des politiques de l'employeur en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion³¹.

L'accès à des ingénieurs qualifiés n'a peut-être jamais été une préoccupation aussi importante qu'aujourd'hui. Les investissements dans les infrastructures et toute une série de défis en matière d'innovation figurent indéniablement en bonne place dans le programme national. Lorsque les postes d'ingénieurs ne peuvent être pourvus, il peut y avoir un manque de personnel ou de compétences clés dans les projets, ce qui met en jeu la réussite même des projets. Le recrutement d'un large éventail d'ingénieurs talentueux aide à éviter les réactions en chaîne qui nuisent à notre réussite dans plusieurs domaines (engagements en matière de changements climatiques, fabrication, extraction des ressources, production d'énergie, construction, services publics, santé, etc.). La profession ne peut pas se permettre de perdre des femmes talentueuses au profit d'autres professions et industries plus inclusives.

Changez les choses : Énumérez des exemples concrets des avantages que les particuliers, les employeurs et d'autres pourraient tirer de l'équité pour les femmes dans votre contexte. Discutez des implications pertinentes avec les membres de votre réseau.

L'équité pour les femmes dans un milieu de travail permet d'obtenir de meilleurs résultats d'affaires. De nombreuses études confirment que l'augmentation de la diversité des genres entraîne une amélioration des résultats dans des domaines importants comme l'innovation, la rentabilité, l'atténuation des risques, la sécurité et l'engagement des employés³².

Les changements requis pour atteindre l'équité pour les femmes profiteront à tous les travailleurs dans la mesure où ils bénéficieront de possibilités de carrière plus équitables, de politiques plus favorables et d'une expérience de travail plus satisfaisante et plus stimulante. Il faut envisager la diversité et l'équité sous un angle plus général afin de les atteindre non seulement du point de vue du genre, mais aussi de la race, de l'ethnicité, des (in)capacités, de l'âge, de l'orientation sexuelle et d'autres identités.

Enfin, les avantages peuvent aussi être importants sur le plan social. Si la pratique professionnelle et des méthodologies solides sont fondamentales, une profession d'ingénieur qui a également des perspectives plus diversifiées et une « expérience vécue » reflétera mieux la société et aura l'avantage de comprendre ses besoins.

Soyez à l'affût des signes...

La prise en compte explicite des caractéristiques spécifiques des femmes lors de la conception de solutions et de produits a donné lieu à des exemples notables d'améliorations qui profitent à la société. La sécurité routière a été améliorée grâce à une nouvelle conception des ceintures de sécurité, des sacs de sécurité gonflables et des mannequins de simulation d'impact. La sécurité publique et les finances publiques ont été améliorées lorsque Stockholm a appliqué une optique de genre à ses pratiques de déneigement et accordé la priorité aux besoins et à la sécurité des usagers des transports en commun, des cyclistes et des piétons, qui sont principalement des femmes.

Annexe B : Glossaire

30 en 30 : L'initiative 30 en 30, conçue initialement par l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) en 2010, a été adoptée par Ingénieurs Canada comme objectif national de faire passer le pourcentage d'ingénieurs nouvellement titulaires qui sont des femmes à 30 % d'ici 2030.

Défi 50-30 : Le « Défi 50-30 » du gouvernement du Canada, dirigé par Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE), vise à promouvoir une action volontaire en faveur de la diversité au sein des conseils d'administration ou parmi la haute direction. Il demande aux grands employeurs, aux petites et moyennes entreprises et aux autres organisations (établissements d'enseignement postsecondaire, organismes à but non lucratif, etc.) d'aspirer à deux objectifs : la parité des genres (« 50 % » de femmes ou de personnes non binaires) et une représentation importante (« 30 % » d'autres groupes en quête d'équité) au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de haute direction au Canada.

Allié.e : Un.e allié.e prend des mesures de soutien pour s'attaquer aux obstacles, au harcèlement, aux micro-agressions ou à d'autres dynamiques qui, en milieu de travail, sont susceptibles de désavantager les membres de groupes en quête d'équité (autres que le leur). L'allié.e ne se contente pas de « voir quelque chose, dire quelque chose »; dans sa forme la plus aboutie, il ou elle prend des mesures conscientes, éclairées et stratégiques pour susciter un changement systémique.

Diversité : Comprend les différences psychologiques, physiques et sociales qui existent entre les personnes. Les gens diffèrent en fonction d'attributs tels que l'âge, la race, l'éducation, les capacités mentales ou physiques, les styles d'apprentissage, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut d'immigrant, la religion, le statut socio-économique, la situation de famille, etc. Un groupe, une communauté ou une organisation diversifié.e présente une variété de caractéristiques sociales et culturelles.

Femme, personne s'identifiant comme une femme : Le terme d'identité de genre « femme » est utilisé dans ce guide. Lorsqu'il est plus approprié de faire référence à la diversité de genre des expériences vécues, pour catégoriser le sexe ou faire état des résultats d'un sondage auprès de personnes binaires, l'expression « s'identifiant comme des femmes » est employée.

Genre : Idées et caractéristiques que la société attribue aux femmes, aux hommes et aux personnes non binaires – telles que les normes, les rôles, les comportements et les relations à l'intérieur des groupes et entre eux. Des termes tels que « queer », « non conforme au genre » et autres sont utilisés pour refléter une partie de la diversité des identités de genre dans la population.

Égalité des genres : Pour les femmes, les hommes et les personnes non binaires, égalité des chances et des possibilités d'avoir accès aux ressources sociales, économiques et politiques, y compris à la protection accordée en vertu de la loi (comme les services de santé, l'éducation et le droit de vote). Également appelée « égalité des chances » ou « égalité formelle ».

Équité des genres : Plus que l'égalité formelle des chances, l'équité des genres fait référence aux différents besoins, préférences et situations des femmes, des hommes et des personnes non binaires. Cela peut signifier qu'il faut traiter un groupe différemment des autres pour lui garantir l'égalité des chances. On parle souvent d'égalité matérielle (ou d'égalité de résultats) et il faut tenir compte des réalités de la vie des femmes, des hommes et des personnes non binaires³³.

Inclusion : Environnement dans lequel toutes les personnes sont respectées équitablement et ont accès aux mêmes possibilités. Exige de cerner et d'éliminer les obstacles (par exemple, physiques, procéduraux, visibles, invisibles, intentionnels, non intentionnels) qui empêchent la participation et la contribution de tout le monde.

Intersectionnalité : L'adoption d'une perspective intersectionnelle part du principe que les personnes ont des facteurs d'identité multiples et divers (au-delà du genre) qui se croisent pour façonner leurs points de vue, leurs idéologies et leurs expériences. Cette perspective peut donner une vision plus complète des effets systémiques qui sont interconnectés et ne peuvent être examinés séparément les uns des autres (par exemple, le racisme, le sexisme, l'homophobie, etc.).

Micro-agression : Les micro-agressions en milieu de travail sont des comportements subtils qui ciblent les membres de groupes marginalisés tels que les femmes, mais qui peuvent s'additionner et créer des effets encore plus importants à la longue. Il peut s'agir, par exemple, d'ignorer ou de ne pas tenir compte de la contribution d'une personne lors d'une réunion, de faire des suppositions sur son lieu d'origine ou de faire un commentaire (même positif) qui reflète des stéréotypes.

Non binaire : Les personnes non binaires ne s'identifient pas exclusivement comme un homme ou une femme. Elles peuvent s'identifier comme étant à la fois homme et femme, se situer quelque part entre les deux ou complètement en dehors de ces catégories. Le terme « non binaire » peut être spécifique ou générique. Les exemples d'identités non binaires peuvent inclure, notamment, queer ou de genre queer, de genre fluide, bispirituel (*two-spirit*) et agendre.

Sexe : Classification des individus en fonction des différences biologiques et physiologiques des hommes, des femmes et des personnes intersexuées. Le sexe est distinct du genre, ce dernier étant le résultat de constructions sociales telles que les rôles, les normes et les modèles de comportement.

Préjugé inconscient : Chaque personne a son lot de suppositions, croyances, attitudes et stéréotypes inconscients que son cerveau a conçu à propos de différents groupes. Ils peuvent être positifs, négatifs ou neutres. Ces raccourcis mentaux acquis ont une incidence sur la façon dont nous percevons les gens et dont nous réagissons envers eux, ce qui nous empêche de voir de manière claire, juste et précise l'information ou la personne en face de nous. Les préjugés inconscients peuvent surgir dans notre esprit en une fraction de seconde et influencer sur la prise de décision sans que nous en soyons généralement conscients.

Annexe C : Agent de changement – Outils et exemples

Outil : Choisir une politique, un processus ou une procédure comme point central ou de départ

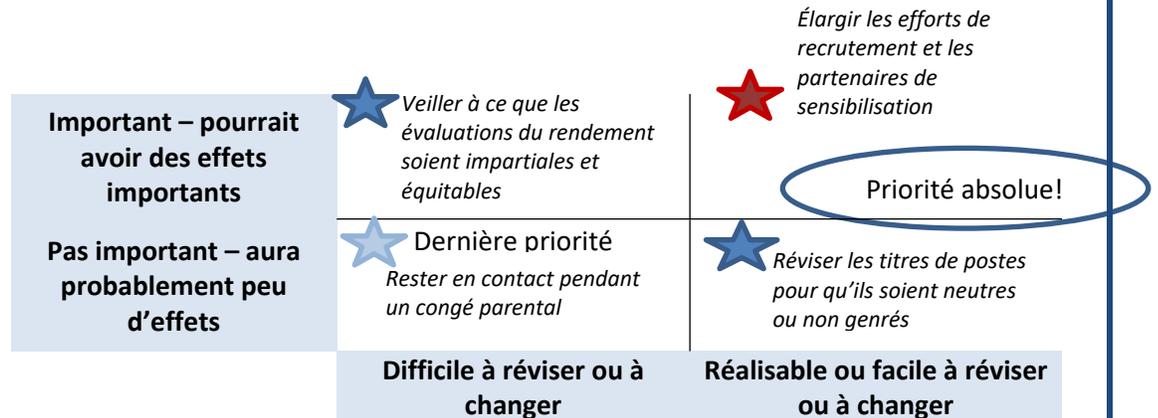
Les organisations ou les agents de changement peuvent parfois être dépassés par le nombre de possibilités de changement. On peut commencer par comparer les efforts à fournir avec les avantages potentiels.

Examinez les résultats de toute évaluation brossant un portrait réaliste du milieu de travail. Où sont les « points sensibles » reconnus ou les obstacles à la participation des femmes?

Dressez une liste des politiques, processus ou procédures qui mériteraient d'être révisés. Pour chacun d'entre eux, évaluez l'incidence que pourrait avoir un changement. Ensuite, évaluez jusqu'à quel point il pourrait être difficile de changer cette politique, ce processus ou cette procédure.

En fonction de ces évaluations, placez les politiques, processus et procédures dans la case appropriée d'une matrice simple.

Examinez les résultats pour les classer par ordre de priorité et pour choisir un point de départ. Le diagramme ci-dessous présente un exemple de la manière dont on peut utiliser cette matrice.



Les politiques, processus ou procédures cachent souvent des obstacles systémiques importants et involontaires, notamment les suivants :

- les processus et procédures d'embauche
- les processus de promotion et de mutation
- les titres de postes et les processus d'évaluation des postes
- les politiques relatives aux horaires de travail et à la flexibilité ou aux congés personnels
- les procédures fondées sur l'ancienneté, telles que la demande de vacances ou de quarts de travail.

Outil : Questions clés pour l'analyse axée sur le genre

Existe-t-il des obstacles non intentionnels liés au genre qu'il serait possible d'éliminer en mettant à jour une politique, un processus ou une procédure?

1. Existe-t-il une politique, une procédure ou un processus écrits?
 - ✓ Le cas échéant, obtenez-en une copie.
 - ✓ Déterminez qui en est responsable.
2. Quel est l'objectif de ce document et à quoi s'applique-t-il?
 - ✓ Résumez l'avantage attendu de la politique, du processus ou de la procédure. Tout changement proposé devrait s'aligner sur cet objectif.
 - ✓ Dressez la liste des personnes ou des groupes qui sont touchés par la politique, le processus ou la procédure.
3. En quoi la politique, la procédure ou le processus pourrait avoir un effet différent sur les femmes et les hommes?
 - ✓ Demandez au groupe responsable de la politique, du processus ou de la procédure quelles sont les implications de genre dont il est conscient ou qu'il a envisagées.
 - ✓ Interrogez quelques femmes et hommes sur leurs expériences en lien avec cette politique, ce processus ou cette procédure. Les questions à poser peuvent comprendre les suivantes :
 - Quel a été l'effet de cette politique, de ce processus ou de cette procédure sur vous?
 - D'après votre expérience, comment cette politique, ce processus ou cette procédure sont-ils appliqués, par rapport à la façon dont ils sont rédigés?
 - Quelles modifications de cette politique, de ce processus ou de cette procédure pourraient l'améliorer pour vous?
 - ✓ Trouvez toute autre information qui pourrait aider à comprendre l'effet de cette politique, de ce processus ou de cette procédure sur les femmes et sur les hommes. Voici quelques aspects pouvant toucher différemment les femmes, les hommes et les personnes non binaires:
 - Finances
 - Santé et bien-être
 - Sécurité et risque personnel
 - Capacité à concilier vie professionnelle et vie privée
 - Satisfaction au travail
 - Possibilités d'avancement professionnel
 - Accès à la formation

Sources d'information suggérées : Le personnel de la comptabilité ou des ressources humaines, l'administration sur le terrain ou au bureau local, les services de santé et de sécurité, et les gestionnaires locaux. Demandez-leur de fournir des informations séparément pour les hommes et les femmes, si possible.
4. Quelles conclusions pouvez-vous tirer quant à l'existence d'obstacles liés au genre dans cette politique, ce processus ou cette procédure écrite?
 - ✓ Analysez les informations recueillies afin de cerner les éventuels obstacles systémiques liés au genre.
 - ✓ Validez les conclusions auprès d'un groupe de personnes compétentes de l'entreprise.
5. Quels changements seraient utiles?
 - ✓ Trouvez de bonnes idées en lisant des documents de référence, en parlant à des femmes et à des hommes, ou en parlant au groupe responsable de la politique, du processus ou de la procédure.
 - ✓ Listez les changements susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques.
 - ✓ Évaluez les changements proposés et prenez une décision ou faites une recommandation.

Mise en pratique : Études de cas* en vue d'effectuer des changements systémiques

Préoccupation ou « point sensible »	Évaluation	Mesure
<i>Notre organisation semble attirer peu de candidatures féminines</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nous avons introduit une question d'auto-identification afin de pouvoir compter avec précision – et de nous concentrer sur les faits, et non sur les opinions. 2. Nous avons confirmé que notre bassin de candidats compte moins de femmes que les programmes de génie des universités locales. 3. Nous avons interviewé des étudiantes diplômées et avons appris que notre entreprise est peu connue. Nos petites commandites lors de « hackathons » ne les ont pas touchées. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nous avons créé une petite équipe de travail. 2. Nous avons décidé de mettre l'accent sur la sensibilisation auprès des universités locales. 3. Nous allons faire des présentations, participer à des salons de l'emploi et mettre à jour notre matériel de recrutement pour garantir l'inclusion des genres. 4. Nous allons organiser quelques groupes de discussion avec des étudiants finissants pour comprendre ce qu'ils recherchent chez un employeur, comme la réputation en matière de flexibilité travail-vie privée, la culture du milieu de travail, etc. 5. Nous allons nous associer aux enseignants du programme pour soutenir les étudiantes dans les projets de fin d'études qui sont pertinents pour notre activité.
<i>Les ingénieures en milieu de carrière se plaignent d'une rémunération plus faible</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Notre groupe RH a compilé les salaires des femmes et des hommes parmi les ingénieurs en milieu de carrière (il n'y avait pas suffisamment de personnes de genres différents pour pouvoir les comparer). Nous avons ventilé les données en fonction de la race, de l'endroit où la formation a été suivie (au Canada ou à l'étranger), et du congé parental. Seul le congé parental avait une incidence. 2. Nous avons rencontré notre réseau d'ingénieures pour expliquer les résultats et valider notre interprétation. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nous avons choisi comme première ligne d'action d'organiser une série de séances avec les cadres supérieurs pour traiter des préjugés inconscients qui peuvent biaiser les évaluations du rendement, l'attribution d'augmentations de salaire et l'offre de promotions ou de possibilités de perfectionnement aux nouveaux parents. 2. Nous allons mettre sur pied un groupe de travail chargé d'explorer les pratiques exemplaires pour des options comme le maintien du contact (si souhaité) pendant les congés, la modification de nos processus d'évaluation du rendement ou du potentiel et la prise de décisions de dotation.

* Exemples hypothétiques, mais représentatifs

	<p>3. Après un examen plus approfondi, nous avons appris que les personnes (femmes ou hommes) qui avaient pris des congés de plus de quatre mois accusaient un retard sur le plan salarial et étaient moins susceptibles d'avoir obtenu une promotion.</p>	<p>3. Nous allons étudier les possibilités de réviser les politiques qui empêchent effectivement les parents de travailler à temps partiel et de maintenir leurs relations et liens avec les clients et les projets.³⁴</p>
<p><i>Nous comptons peu de femmes prêtes à accéder à des postes de direction.</i></p>	<p>1. Notre première étape a consisté à examiner les pourcentages de femmes et d'hommes occupant des postes de cadres intermédiaires. Nous avons ventilé les données en fonction du nombre d'années passées dans l'entreprise, de l'identité autochtone, de l'appartenance à une minorité raciale et de la situation au regard des handicaps déclarée par les répondants.</p> <p>2. Nous avons remis en question les hypothèses relatives à « l'état de préparation » des candidats en demandant à un panel de gestionnaires de comparer à l'aveugle les antécédents professionnels et les évaluations du rendement et du potentiel.</p> <p>3. Nous avons interrogé un échantillon de femmes et d'hommes à ces échelons au sujet de leurs intérêts professionnels et de leurs perceptions des occasions qui leur étaient offertes.</p>	<p>1. Nous avons découvert deux obstacles majeurs : (1) Les femmes en particulier avaient des doutes quant à l'accueil et au soutien qu'elles recevraient des cadres supérieurs. (2) Il semble y avoir un préjugé inconscient qui a pour effet d'évaluer à la baisse l'état de préparation des femmes.</p> <p>2. Notre organisation travaillera avec son réseau de femmes et un consultant externe pour mettre au point et piloter un programme de développement du leadership axé sur les ingénieures (les hommes et les ingénieurs s'identifiant à divers genres seront également admissibles).</p> <p>3. Nous allons faciliter avec notre équipe de direction une discussion franche sur ses comportements afin d'être pleinement inclusifs et de soutenir les femmes au niveau de la direction.</p>

Annexe D : Exemples de ressources

Cette liste vise à indiquer où trouver des outils appropriés, des sources d'information crédibles sur le génie et des conseils permettant d'approfondir la question. Il s'agit d'un point de départ.

Plus précisément, ces ressources fournissent un ou plusieurs des éléments suivants :

- Historique et contexte;
- Résumés d'études portant sur les femmes dans les domaines du génie et des STIM;
- Tendances externes et initiatives actuelles;
- Stratégies pertinentes et pratiques exemplaires pour augmenter le pourcentage de femmes dans la profession d'ingénieur.

1. Ingénieurs Canada : 30 en 30 et au-delà : Analyse contextuelle

<https://engineerscanada.ca/sites/default/files/diversity/SP3-Rapport-danalyse-contextuelle.pdf>

Ce rapport de 56 pages d'Ingénieurs Canada contient les éléments suivants :

- Vue d'ensemble du travail effectué jusqu'à présent dans le cadre de l'initiative 30 en 30
- Des statistiques récentes sur la participation des femmes à différents points du continuum du génie (études primaires et secondaires, études postsecondaires, profession d'ingénieur)
- Les obstacles pour les femmes en génie (en ce qui concerne le recrutement, le maintien en poste et le développement professionnel)
- Des exemples de tendances externes et de comparateurs
- Le rôle d'Ingénieurs Canada
- Une analyse et des recommandations

Pour un aperçu rapide :

- Voir la figure du « tuyau percé » (p. 26), qui illustre que les départs féminins les plus importants surviennent à l'entrée au postsecondaire et lors de la transition des études postsecondaires à l'obtention du permis d'exercice.
- Lisez les sections 3 à 6 (p. 35 à 52), en commençant par les obstacles et en finissant par les recommandations.

2. Rapports de recherche et guides à l'intention des employeurs : Les associations d'ingénieurs et les organismes de réglementation de tout le pays ont mené des programmes de recherche complets et élaboré des guides pratiques à l'intention des employeurs. En voici trois exemples.

Rapport de l'OSPE : *Calling all STEM Employers: Why workplace cultures must shift to change the gender landscape*

https://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2019/11/breaking_barriers_white_paper_report_single.compressed.pdf

Ce rapport de 18 pages de l'Ontario Society of Professional Engineers présente :

- les résultats d'entrevues, de groupes de discussion et de sondages (en Ontario et à l'échelle nationale);
- des comparaisons des obstacles à la carrière signalés par les hommes et les femmes travaillant dans les domaines des STIM;
- les mesures recommandées aux employeurs et aux établissements d'enseignement.

Ce rapport se lit rapidement. Pour des résumés particulièrement convaincants :

- Voir le graphique de la page 7 qui classe les obstacles à l'avancement en milieu de travail selon que l'on est une femme ou un homme. Il montre que « le sentiment d'être méprisé et sous-estimé » et « le manque d'occasions de mentorat ou de modèles » sont considérés comme des obstacles par plus de 40 % des participantes à l'enquête (1 700 femmes).
- Voir le résumé des principaux constats, p. 13.
- Passer en revue les recommandations destinées aux employeurs, p. 16.

APEGA : *Women in the Workplace: A Shift in Industry Work Culture*

<https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/wage-2021-abridged-report.pdf>

Ce rapport de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) présente les résultats d'un projet de trois ans visant à examiner les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans les milieux de travail en génie et en géosciences. L'initiative comprenait un sondage en ligne, des consultations, une analyse de cinq années de données sur l'équité salariale provenant de sondages provinciaux, des données sur le marché du travail en génie, et un projet pilote avec cinq employeurs partenaires.

Pour un aperçu rapide, le rapport contient plusieurs infographies et de brefs conseils d'action. Deux pages de synthèse (pages 34-35) proposent de 7 à 10 actions pour les particuliers, les dirigeants et les organisations.

Le projet a également permis de produire un document de lignes directrices. On trouvera une vue d'ensemble du projet à l'adresse : <https://www.apega.ca/members/equity-diversity-inclusion/wage-grant-project>

OIQ : *Femmes en génie: Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*

https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes_en_genie_guide_employeur.pdf

Ce guide de l'employeur de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) complète les efforts précédents de l'OIQ pour encourager les filles et les jeunes femmes à choisir une carrière en génie. Il débute par quelques infographies traitant des taux de représentation des femmes dans la profession. Des sections courtes et faciles à lire présentent les points clés de l'analyse de rentabilité d'une plus grande diversité et certains des obstacles et défis cruciaux pour les femmes en génie.

La seconde moitié du rapport met l'accent sur les actions recommandées aux employeurs, notamment :

- Faire un état des lieux (évaluation du milieu de travail);
- Définir des cibles;
- Mettre en place un plan d'action pour le recrutement, la gestion du rendement, la rétention de la main-d'œuvre et le développement professionnel.

De brefs encadrés intitulés « Le saviez-vous? » fournissent une base factuelle pour les recommandations.

Quatre courtes études de cas portant sur des milieux de travail en génie de petite et grande taille donnent des exemples d'approches réussies.

3. Série de quatre infographies provenant de « Engendering Success in STEM » et de réseaux de recherche connexes : une sélection de résultats de projets de recherche d'un réseau d'universités canadiennes.

<https://successinstem.ca/resources/>

Ces ressources (en anglais seulement) comprennent une série d'infographies d'une à trois pages chacune, ainsi que de courtes listes de références. Elles abordent les questions suivantes :

- *Comprendre la diversité en milieu de travail – à l'intention des gestionnaires (Understanding workplace diversity – for managers)*. Consultez ce document pour avoir un aperçu de l'analyse de rentabilité et des questions clés relatives à la diversité et au genre.
- *Stratégies de lutte contre les préjugés – pour les organismes (Bias busting strategies – for institutions)*. Cette infographie d'une page énumère six stratégies et mesures, fondées sur des données probantes, permettant de lutter contre les préjugés implicites dans les milieux de travail des STIM.
- *Politiques et pratiques inclusives en génie (Gender inclusive policies and practices in engineering)*. On montre ici en quoi les politiques d'inclusion créent des climats sociaux positifs permettant de réduire la menace que pose « l'identité sociale », qui exerce une influence sur la décision des femmes de rester ou pas dans les domaines des STIM.
- *L'intersectionnalité dans les STIM (Intersectionality in STEM)* – Ces résultats de recherche montrent que les diverses identités des femmes influent sur leur expérience.

4. Rapport de DiscoverE : *Despite the Odds: Young women who persist in engineering* (résumé)

<https://discovere.org/resources/despite-the-odds-young-women-who-persist-in-engineering/>

Ce document de 16 pages résume une étude documentaire portant sur les facteurs personnels qui incitent de jeunes femmes à choisir le génie ou à persévérer dans leurs études en génie. Le rapport est facile à lire et bien structuré. Il met en évidence la pertinence de sept facteurs – par exemple, l'intérêt et les attitudes des jeunes femmes à l'égard du génie, leur propre sentiment d'efficacité personnelle et leur sentiment d'appartenance. En examinant les constatations, pensez aux répercussions possibles sur les ingénieurs et les firmes d'ingénierie.

5. *Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail (mai 2019)*

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>

Ce rapport de 59 pages résume les présentations et les discussions qui ont eu lieu lors d'un événement de deux jours auquel ont participé 240 leaders et champions canadiens issus d'un large éventail de secteurs et d'organisations. Il présente de manière conviviale de nombreux résultats de recherche récents, ainsi que des initiatives et des tendances en matière d'égalité des genres. La dernière section (p. 40 à 59) fournit une liste annotée d'organisations et de ressources pour la promotion de l'égalité des genres au travail.

Pour un aperçu rapide :

- Le résumé met en évidence trois éléments à privilégier :
 - Sensibiliser et remettre en question les mythes répandus;
 - Changer les structures plutôt que les personnes;
 - Adopter une approche intersectionnelle.
- Le résumé énumère également plusieurs stratégies de pratiques exemplaires pour l'embauche, le maintien en poste et l'avancement professionnel.
- Tout au long du document, on trouve de bons aperçus sous la forme de brèves descriptions de problèmes et de solutions.

6. *Une étape à la fois – Guide sur la mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, Conseil canadien des normes, 2014*

<https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/SPE-Z1003-manuel.pdf>

Ce guide, destiné à aider une organisation à mettre en œuvre la norme nationale CSA sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail est long (plus de 160 pages), mais convivial. Il propose des étapes et des conseils pratiques pour prendre des mesures visant à créer un environnement de travail accueillant, inclusif et psychologiquement sain. Bien qu'il ne soit pas spécifiquement axé sur les questions de parité en génie, il offre néanmoins un ensemble complet de listes de contrôle, d'outils et de techniques pertinents.

7. « *Women in Consulting Engineering in New Brunswick: Career Satisfaction & Workplace Experiences* », Association of Consulting Engineering Companies – New Brunswick, 2020.

https://www.acec-nb.ca/uploads/1/3/6/3/136372220/acec_nb_final_march_27.2.pdf

Ce rapport de recherche explore les facteurs qui attirent les femmes dans le domaine du génie-conseil, notamment sous l'angle des avantages, des facteurs de satisfaction professionnelle, des possibilités d'avancement et de la culture du milieu de travail. Des données quantitatives et qualitatives issues d'une enquête, de groupes de discussion et d'entretiens téléphoniques sont présentées par thèmes clés. Des recommandations à l'intention des employeurs et d'une association sectorielle traduisent les résultats en mesures pragmatiques. Les thèmes, les questions de consultation et les pratiques recommandées sont pertinents pour les petites,

moyennes et grandes entreprises qui souhaitent se lancer dans des initiatives visant une plus grande équité pour les femmes en milieu de travail.

8. Matériel en ligne DiversifySTEM, élaboré par l'Ontario Society of Professional Engineers (OSPE)

<https://diversifystem.ca/all-lessons/>

Cette série de supports d'apprentissage conviviaux et rapides à consulter aide l'utilisateur à cerner les principaux aspects de la diversité des genres, à évaluer son organisation et à décider des mesures à prendre. Les supports peuvent être facilement personnalisés en fonction des intérêts particuliers et du niveau de connaissances de l'utilisateur. On peut commencer l'apprentissage, le mettre de côté et le terminer ultérieurement.

9. Ressources sur des méthodes d'apprentissage et séances de discussion de la Society for Women Engineers

<https://swe.org>

Cette organisation américaine propose une série de supports d'apprentissage axés sur l'amélioration de l'intégration des femmes dans les milieux de travail en génie. Ces supports vont des cartes d'apprentissage applicables à des milieux de travail partout dans le monde aux guides de l'animateur pour les séances de groupe, en passant par des webdiffusions explorant des expériences vécues. Ces supports ont une optique intersectionnelle forte et peuvent représenter de nouvelles approches utiles pour mobiliser les dirigeants et les employés autour des questions d'équité.

10. Perspectives de recherche sur les femmes, le travail et la pandémie de COVID

Ces ressources rassemblent des informations récentes relatives à l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les femmes qui travaillent. Elles documentent l'avancement des femmes dans des domaines comme les STIM, ainsi que les occasions et risques connexes dans le contexte de la pandémie.

- Rapport de Statistique Canada : *Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021*. Disponible à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210804/dq210804b-fra.htm>
- Ingénieurs Canada : *Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sujet des Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes, novembre 2020*. Disponible à : <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/government-submissions/fewo-impact-of-covid-19-pandemic-on-women-fr.pdf>
- *The impact of COVID-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields—Report of the WiMPBME Task Group*. Cette enquête suggère que la charge du soin des enfants et des tâches ménagères aura des effets négatifs sur la carrière des femmes si elle n'est pas mieux répartie entre les deux sexes. Les auteurs soulignent que les organisations devront peut-être modifier leurs politiques pour nuire le moins possible à

la situation professionnelle et à la carrière des hommes et des femmes qui travaillent dans les domaines des STIM. Disponible à :

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12690>

- L'Association of Consulting Engineering Companies in BC (ACEC-BC) a produit des ressources pour soutenir les organisations dans les efforts qu'ils déploient pour prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et réaliser des progrès à cet égard. On trouvera dans son site Web des conseils pratiques pour les équipes qui travaillent à distance et pour amorcer un changement de culture vers l'EDI dans cette nouvelle réalité qui est la nôtre. Disponible à : <https://acec-bc.ca/resources/>

Notes de fin de document

¹ Définition du sexe et du genre : Dans l'enquête nationale sur les effectifs, les répondants ont toujours eu deux choix de réponse pour identifier leur sexe, à savoir « homme » ou « femme. Pour les besoins de cette enquête, nous avons ajouté une troisième option, à savoir « genre inconnu ». Conscients de la diversité des genres qui existe au sein de ces identités sexuelles, nous désignons les personnes qui ont coché la case « femme » comme celles « s'identifiant comme des femmes », et celles qui ont coché la case « homme » comme celles « s'identifiant comme des hommes », « genre inconnu » correspondant à une personne qui ne s'identifie à aucun des deux sexes.

² [Plan stratégique 2019-2021 d'Ingénieurs Canada](#), Ingénieurs Canada, 8 novembre 2019.

³ Les références à ces recherches sont fournies dans le document et dans la liste de ressources.

⁴ [Site Web DiversifySTEM](#), Ontario Society of Professional Engineers. Consulté en novembre 2021.

⁵ Voir, par exemple, [The EGBC Code of Ethics](#), Engineers & Geoscientists of BC, 12 mars 2021.

⁶ Par exemple :

- Les données statistiques sur la main-d'œuvre peuvent être explorées à un niveau d'analyse qui reflètera le contexte d'une organisation et identifiera des lacunes particulières dans la représentation des femmes.
- Les *Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks* (GDEIB) peuvent être utilisés pour évaluer les pratiques d'une organisation.
- L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) du gouvernement fédéral fournit une approche analytique exhaustive.

⁷ Voir le glossaire.

⁸ Voir [Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World](#) (2021) pour obtenir l'ensemble complet des critères de référence et d'autres outils de soutien.

⁹ <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

¹⁰ Voir Perez, C. C. (2021). *Invisible Women: Data bias in a world designed for men*. Abrams Press.

¹¹ Morissette, René. [Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021](#), Statistique Canada – Division de l'analyse sociale et de la modélisation, 4 août 2021

¹² Il est utile de noter que ces réponses proviennent d'hommes qui ont choisi de participer à un sondage sur l'égalité des genres. Nous ne pouvons pas être certains de leur représentativité par rapport à la population masculine au sens large – il est possible que les hommes qui n'ont pas participé à l'enquête voient les choses autrement et se montrent encore moins conscients des défis auxquels se heurtent les femmes. Quoi qu'il en soit, les données disponibles sont suffisamment claires pour justifier une réflexion.

¹³ Voir :

- « Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes », CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013; Conseil canadien des normes, janvier 2013 et réaffirmée en 2018.
- Collins, J. « Une étape à la fois – Guide sur la mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail », Conseil canadien des normes, 2014.

¹⁴ Orser, B. (2001). *Chief Executive Commitment: The Key to Enhancing Women's Advancement*. Conference Board of Canada.

¹⁵ Barsh, J., Nudelman, S., & Yee, L. (2013, April). "Lessons from the Leading Edge of Gender Diversity". *McKinsey Quarterly*.

¹⁶ Voir, par exemple, N.L. Wilson, T. Dance, W. Pei, R.S. Sanders, A. Ulrich (2021). "Learning, experiences, and actions towards advancing gender equity in engineering as aspiring men's allyship group". *Canadian Journal of Chemical Engineering*, 99:2124-2137

¹⁷ [The Prosci ADKAR Model](#), Prosci, 2021

¹⁸ Weick, K. E. (1984). "Small wins: Redefining the scale of social problems". *American Psychologist*, Vol 39(1), 40-49.

- ¹⁹ Meyerson, D., & Fletcher, J. K. (2000). "A modest manifesto for shattering the glass ceiling." *Harvard Business Review*, 78(1), 126-36.
- ²⁰ La « maturité en matière de diversité » renvoie généralement aux progrès réalisés par une entreprise à l'égard d'un certain nombre de dimensions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.
- ²¹ [Rapport de 2021 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale](#), Ingénieurs Canada, novembre 2020 -- En raison de leur faible nombre, les chiffres concernant les personnes ne s'identifiant ni comme des femmes ni comme des hommes ont été exclus.
- ²² [Rapport de 2021 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale](#), Ingénieurs Canada, novembre 2020 -- En raison de leur faible nombre, les chiffres concernant les personnes ne s'identifiant ni comme des femmes ni comme des hommes ont été exclus.
- ²³ Les programmes disponibles en divers endroits du pays peuvent être facilement trouvés en ligne et dans d'autres sources publiées.
- ²⁴ Statistique Canada. [Tableau 37-10-0163-02 Proportion d'effectifs postsecondaires masculins et féminins, selon la Classification Internationale Type de l'Éducation, le type d'établissement, la Classification des programmes d'enseignement, regroupements STGM et SACHES, le statut de l'étudiant au Canada et le groupe d'âge](#). La proportion de 21,8 % comprend les étudiants canadiens et étrangers.
- ²⁵ Les chiffres présentés dans le graphique sont tirés de :
- [Inscriptions en génie et diplômes décernés - Tendances de 2015 à 2019](#), Ingénieurs Canada, 2020
 - [Augmentation des inscriptions aux programmes de génie agréés : Rapport 2010-2014 sur les inscriptions et les diplômes décernés](#), Ingénieurs Canada, 18 novembre 2015
- ²⁶ Notamment le droit, la comptabilité et la médecine.
- ²⁷ Comme la norme ISO 26000, les Objectifs de développement durable de l'ONU, les normes de divulgation de renseignement sur la diversité des sociétés canadiennes, les cadres d'équité en matière d'emploi et de droits de la personne.
- ²⁸ Par exemple, [l'Accord de leadership sur la diversité des genres du secteur de l'électricité](#), Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIÉC), 2017 ou le « Défi 50-30 » lancé par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE).
- ²⁹ Notamment les demandes de propositions et les codes de conduite des fournisseurs.
- ³⁰ [Code de déontologie – Guide public](#), Ingénieurs Canada, mars 2016
- ³¹ Flood, Aoife. "[Next Generation Diversity: Developing tomorrow's female leaders](#)", PWC, 2016.
- ³² Voir, par exemple :
- [Analyse de rentabilité](#) : WWEST a publié une infographie et une étude résumant certains des avantages commerciaux de la diversité de genre. Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (WWEST), (2014), *The Business Case for Gender Diversity*. <https://wwest.sites.olt.ubc.ca/files/2014/05/Business-Case-for-Gender-Diversity.pdf>
 - [Finances](#) : Les recherches de McKinsey montrent que les entreprises qui se situent dans le quartile supérieur en matière de diversité de genre ont 15 % plus de chances d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane de leur secteur national respectif. McKinsey and Company, janvier 2015, *Why Diversity Matters*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>
 - [Engagement des employés](#) : McKinsey Canada fait état de recherches révélant que 90 % des employés sont plus susceptibles de faire un effort pour aider un collègue s'ils travaillent dans une organisation inclusive et 47 % des employés sont plus susceptibles de rester dans une organisation s'ils la considèrent comme inclusive. McKinsey and Company, November 2021, *Gender Diversity at Work in Canada*. https://www.mckinsey.com/ca/~/_/media/mckinsey/locations/north%20america/canada/gender%20diversity%20at%20work/gender_diversity_at_work_in_canada.pdf

- Innovation. S.A. Hewlett, M. Marshall, L. Sherbin. (December 2013). "How diversity can drive innovation". *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>

³³ Vidéo de Condition féminine Canada qui explique la différence entre égalité et équité : <https://cfc-swc.gc.ca/med/multimedia/videos/gba-ac-s-ee-fr.html>

³⁴ Taylor, J. [Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes au sujet des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes](#), Ingénieurs Canada, novembre 2020.

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Ébauche du budget 2023		4.1
Objet :	Présenter au conseil l'ébauche du budget 2023 pour information et discussion, en prévision de son approbation en décembre 2022	
Lien avec le Plan stratégique/les objectifs :	Responsabilité du conseil 1 : Se tenir responsable et tenir responsables les administrateurs et les personnes relevant du conseil Responsabilité du conseil 3 : Fournir une orientation stratégique continue et appropriée	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Conformité financière (risque opérationnel) Viabilité financière à long terme (risque stratégique)	
Préparé par :	Derek Menard, directeur, Finances	
Présenté par :	Arjan Arenja, administrateur représentant l'Ontario et président du Comité FAGR	

Contexte

- Le conseil doit veiller à ce qu'un budget annuel précisant les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan stratégique et des plans opérationnels soit établi.

Rapport de situation

- Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) a examiné l'ébauche de budget et fourni ses commentaires lors de sa réunion du mois d'août.

Prochaines étapes

- Le conseil est invité à commenter l'ébauche du budget 2023 avant que celui-ci soit présenté pour approbation à la réunion du conseil de décembre.

Annexes

- Annexe 1** : Ébauche du budget 2023
- Annexe 2** : Fiches d'analyse détaillées des revenus et des portefeuilles

Budget 2023 d'Ingénieurs Canada

Cette ébauche de budget est présentée au conseil d'Ingénieurs Canada à titre d'information le 29 septembre 2022.

Points saillants

- a) Le budget 2023 prévoit des revenus de 11,2 millions \$ et des dépenses de 16,6 millions \$.
- b) Les dépenses en immobilisations pour 2023 sont estimées à 68 000 \$.
- c) Les grands projets devant être financés à partir des réserves sont divisés en trois (3) catégories :

Priorités stratégiques :

Examiner et valider le but et la portée de l'agrément

Renforcer la collaboration et l'harmonisation

Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie

Accélérer l'initiative 30 en 30

Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice

Priorités stratégiques (reportées) de 2019-2021 :

Programme d'amélioration de l'agrément

Autres projets :

Projet d'amélioration du répertoire de la mobilité

Les dépenses totales relatives aux projets s'établiront à 4 292 124 \$ en 2023.

- d) Sur la base des dépenses et des revenus prévus, il est proposé que le conseil recommande aux membres de maintenir la cotisation par personne pour 2025 à 8 \$ par inscrit.

Sommaire du budget 2023

Le budget proposé pour 2023 est un budget déficitaire de 5 328 240 \$. À noter que 4 292 124 \$ des dépenses totales se rapportent aux projets importants qui seront financés à partir des fonds de réserve. Si l'on exclut les projets importants, le budget d'exploitation présente un déficit de 1 036 116 \$.

Les dépenses comportent deux (2) éléments principaux, soit les dépenses d'exploitation et les dépenses relatives aux grands projets. Les dépenses d'exploitation pour 2023 s'établissent à 12,3 millions \$, soit une augmentation de 6,6 % par rapport à 2022 (dépenses d'exploitation de 11,5 millions \$). Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) a approuvé les hypothèses de l'enveloppe budgétaire de 2023, qui comportaient une augmentation ciblée de 6,9 % basée sur l'augmentation du taux de l'IPC de Statistique Canada pour la période de 12 mois se terminant en avril 2022. Des détails supplémentaires sur les dépenses d'exploitation sont fournis dans les fiches d'analyse détaillée des portefeuilles.

Les revenus devraient augmenter de 193 999 \$, soit 2 % comparativement au budget 2022. Une ventilation détaillée est présentée dans les fiches d'analyse détaillée des portefeuilles.

Processus et estimations

La préparation du budget annuel d'Ingénieurs Canada commence par la détermination des initiatives particulières qui seront entreprises au cours de l'année à venir. Ces initiatives sont proposées par la haute direction pour assurer leur alignement sur les priorités stratégiques et opérationnelles. Par la suite, les hypothèses relatives à l'enveloppe budgétaire sont préparées et soumises à l'approbation du Comité FAGR lors de sa première réunion en juin. Une fois les hypothèses approuvées, les estimations de revenus et de coûts sont préparées et examinées par l'équipe de direction, et une ébauche de budget est ensuite soumise à l'examen du Comité FAGR.

Les estimations et hypothèses suivantes ont été utilisées dans l'élaboration du budget :

- Les cotisations annuelles sont calculées en fonction du nombre estimatif d'inscrits indiqué par les organismes de réglementation.
- Les revenus du programme d'assurance habitation et automobile de TD sont calculés en fonction des estimations fournies directement par TD.
- Conformément au contrat conclu avec TD, les revenus d'affinité de TD qui auraient été versés à l'APEGA si l'association y était demeurée admissible seront utilisés par TD pour promouvoir le programme d'assurance habitation et automobile en Alberta.
- Le budget des ressources humaines (RH) (qui fait partie du portefeuille Services intégrés) comprend :
 - 49 équivalents temps plein (ETP).
 - des ajustements de salaire fondés sur l'examen de l'échelle salariale pour certains employés, alors que d'autres recevront une augmentation de 6,9 % pour ajustement au coût de la vie, selon le taux de l'IPC de Statistique Canada pour la période de 12 mois se terminant en avril 2022.
- L'élaboration du budget d'immobilisations est basée sur l'examen des besoins de l'organisme en matière d'infrastructures, comprenant les installations physiques et l'infrastructure de TI.

Budget 2023

Le budget 2023 a été structuré pour indiquer l'affectation prévue des ressources aux objectifs fondamentaux (également appelés « impératifs opérationnels ») et aux priorités stratégiques) définis dans le [Plan stratégique 2022-2024 d'Ingénieurs Canada](#). Des détails supplémentaires sur les dépenses prévues par portefeuille sont présentés dans les annexes.

Tableau 1 – Budget 2023

Catégorie	Budget 2023	Budget 2022	Écart entre le budget 2023 et le budget 2022 en \$	Écart entre le budget 2023 et le budget 2022 %	Notes
Revenus :					
Revenus - Cotisations annuelles et investissements	3 899 919	3 633 153	266 766	7 %	1
Revenus – Programmes nationaux (programmes d'affinité)	7 310 378	7 383 145	(72 767)	-1 %	2
Revenus - Rayonnement	17 600	17 600	-	0 %	
Total des revenus :	11 227 897	11 033 898	193 999	2 %	
Dépenses d'exploitation :					
Agrément	452 418	390 094	(62 324)	-16 %	3
Facilitation de relations de travail	169 863	154 892	(14 971)	-10 %	4
Services et outils	204 620	154 120	(50 500)	-33 %	5
Programmes nationaux	874 396	853 989	(20 407)	-2 %	
Représentations auprès du gouvernement fédéral	89 922	92 859	2 937	3 %	
Recherches et changements réglementaires	18 950	29 450	10 500	36 %	6
Mobilité internationale	103 520	99 580	(3 940)	-4 %	
Promotion et rayonnement	401 950	403 800	1 850	0 %	
Diversité et inclusion	195 940	195 940	-	0 %	
Protection des marques officielles	131 767	135 808	4 042	3 %	
Services de secrétariat	1 369 458	1 189 304	(180 153)	-15 %	7
Services intégrés	8 251 210	7 800 371	(450 838)	-6 %	8
Total des dépenses d'exploitation	12 264 013	11 500 208	(763 805)	-6,6 %	
Excédent/(Déficit) d'exploitation	(1 036 116)	(466 310)	(569 806)		
Dépenses relatives aux projets :					
Plan stratégique 2022-2024					
Examiner et valider le but et la portée de l'agrément	817 841	759 791	(58 050)	-8 %	9
Renforcer la collaboration et l'harmonisation	144 730	127 840	(16 890)	-13 %	9
Accélérer l'initiative 30 en 30	328 133	218 496	(109 637)	-50 %	9
Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice	2 848 013	513 860	(2 334 152)	-454 %	9

	4 138 717	1 619 987	(2 518 730)	-155,5 %	
Plan stratégique 2019-2021 d'Ingénieurs Canada					
PS1 : Programme d'amélioration de l'agrément	82 108	374 971	292 864	78 %	10
	82 108	374 971	292 864	78 %	
Autres projets					
Recherche réglementaire – Exercice de prospective	-	121 750	121 750	100 %	
Projet d'amélioration de la Base de données nationale sur les effectifs	-	155 400	155 400	100 %	
Projet d'amélioration du répertoire de la mobilité	71 300	150 000	78 700	52 %	11
	71 300	427 150	355 850	83 %	
Total des dépenses relatives aux projets	4 292 124	2 422 108	(1 870 016)	-77 %	
Excédent/(Déficit)	(5 328 240)	(2 888 418)	(2 439 822)	84 %	

Notes sur les écarts entre le budget 2023 et le budget 2022

1. L'augmentation de 266 766 \$ est principalement attribuable à une augmentation du taux de rendement ciblé de 3,5 % de notre portefeuille d'investissement (en hausse de 0,5 % par rapport à 2022), avec une augmentation des cotisations annuelles de 134 348 \$, car les prévisions relatives aux effectifs sont passées à 316 432 membres.
2. La réduction de 72 767 \$ est principalement attribuable à une légère diminution du total des primes souscrites prévues dans le programme d'assurance habitation et automobile de TD.
3. Le principal facteur de l'augmentation des coûts d'agrément est la hausse des frais de déplacement pour les visites d'agrément en raison d'un nombre plus élevé de visites. En outre, il y a des dépenses supplémentaires pour le parrainage de l'Association canadienne de l'éducation en génie (ACEG) et pour l'enquête et le rapport sur les inscriptions et les diplômes décernés, pour lesquels nous ferons appel à un consultant en 2023 afin de pouvoir nous concentrer sur le déploiement de Tandem, le nouveau système de gestion des données pour l'agrément.
4. Les coûts augmentent en 2023 en raison de la hausse des frais de déplacement et des installations audiovisuelles hybrides pour les réunions des groupes de responsables et des présidents.
5. Les coûts ont augmenté en raison des nouveaux coûts opérationnels de la Base de données nationale sur les effectifs (BDNE) maintenant que le système a été entièrement mis en œuvre.
6. Le budget 2023 a diminué par rapport à 2022 parce que les coûts d'élaboration du document de recherche sur la réglementation sont maintenant cumulés sur deux ans en raison des retards dans le démarrage des travaux en 2022 causés par un manque de ressources.
7. Les coûts ont augmenté en raison de l'augmentation des frais de déplacement et de réunions hybrides pour toutes les réunions du conseil, du BCAPG et du BCCAG (et les réunions de leurs sous-comités). En outre, des coûts plus élevés sont prévus pour la formation/l'éducation du conseil, y compris une enveloppe budgétaire de 11 500 \$ pour le développement général des administrateurs et administratrices, ainsi que les coûts d'un consultant externe pour mener l'évaluation officielle du chef de la direction et l'examen complet de sa rémunération. Une augmentation de 40 000 \$ est associée aux réunions visant l'élaboration et l'approbation du nouveau plan stratégique 2025-2027.
8. Cette augmentation est principalement attribuable à des ajustements de salaire basés sur une révision de la fourchette salariale ou sur le coût de la vie, à une augmentation des primes d'assurance pour administrateurs et dirigeants, contre les erreurs et omissions, et de la cyberassurance, à une augmentation des frais de déplacement et à une hausse des coûts des licences d'exploitation des TI.

9. Ces éléments sont les priorités stratégiques du Plan stratégique 2022-2024. Les coûts concordent avec les hypothèses de l'enveloppe budgétaire présentées au Comité FAGR et le budget affecté à ces éléments provient des réserves. Voir les fiches d'analyse détaillée des portefeuilles pour plus de détails.
10. Le Programme d'amélioration de l'agrément (PAA) n'a pas été achevé en 2021 en raison de retards attribuables au développeur du nouvel outil Tandem (en 2019-2020), aux perturbations causées par la pandémie de COVID-19 et à l'introduction de visites virtuelles pour le cycle d'agrément (en 2020-2022), ainsi qu'au départ de membres clés du personnel (en 2022). Par conséquent, les travaux et le budget sont reportés à 2023. Les dépenses globales du PAA demeurent dans les limites du budget.
11. Ces coûts concernent les dernières étapes du développement et la mise en œuvre subséquente du répertoire de la mobilité. Le lancement du projet a été retardé en 2022, et le budget total du projet est maintenant estimé à 97 300 \$ contre 150 000 \$ estimés l'an dernier.

Budget 2023 – Dépenses totales par impératif opérationnel, y compris les coûts de personnel

Le tableau suivant est présenté à des fins d'analyse. Il comprend les dépenses par objectif fondamental (OF) proposées pour 2023, incluant les coûts de projets et de personnel (composante RH), tel qu'indiqué dans le budget des Services intégrés.

Tableau 2 – Budget 2023 avec affectations pour les RH

Catégorie	Dépenses	Composante RH	Total	Affectation	Pondération ¹	Notes
OF 1 - Agrément	1 352 366	1 028 793	2 381 159	15%	4	2
OF 2 - Facilitation de relations de travail	314 593	134 477	449 070	3%	3	
OF 3 - Services et outils	204 620	365 229	569 849	4%	3	
OF 4 - Programmes nationaux	185 780	402 044	587 824	4%	1	3
OF 5 - Représentations auprès du gouv. fédéral	89 922	228 028	317 950	2%	2	
OF 6 - Recherche	18 950	148 132	167 082	1%	2	
OF 7 - Mobilité internationale	174 820	332 363	507 183	3%	1	
OF 8 - Promoting de la profession	3 232 363	388 746	3 621 109	23%	2	4
OF 9 - Diversité et Inclusion	524 073	393 044	917 117	6%	4	5
OF 10 - Protection des marques officielles	131 767	28 406	160 173	1%	1	
Services de secrétariat	1 369 458	441 755	1 811 213	11%		
Services intégrés	1 797 350	2 562 843	4 360 193	28%		
Total :	9 396 062	6 453 860	15 849 921	100%		

Notes

- 1 La pondération reflète l'importance accordée par le conseil au portefeuille en 2018, 4 étant la plus élevée et 1 la plus faible.
- 2 Comprend les activités d'agrément et la Priorité stratégique 1.1 (Examiner et valider le but et la portée de l'agrément).
- 3 Charge nette avec ajustement pour revenus connexes de 681 310 \$.
- 4 Comprend la Priorité stratégique 2.2 (Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice).
- 5 Charge nette avec ajustement pour revenus connexes de 17 600 \$.

Budget d'immobilisations 2023

Tableau 3 – Budget d'immobilisations

Type d'actif	Budget 2023	Budget 2022
Mobilier et équipement de bureau	10 000 \$	101 595 \$

Matériel informatique	38 000 \$	41 000 \$
Améliorations locatives	20 000 \$	104 513 \$
Total :	68 000 \$	247 108 \$

En 2023, 38 000 \$ du budget d'immobilisations seront utilisés pour renouveler le matériel informatique, sur la base de notre cycle de renouvellement de quatre ans. En outre, des coûts de mobilier et d'équipement de bureau de 10 000 \$ seront affectés au remplacement du mobilier général, et des coûts d'améliorations locatives de 20 000 \$ seront investis dans les réparations des armoires de cuisine et des installations générales.

État des réserves

La politique du conseil 7.12 *Actifs nets* stipule que le montant total des fonds de réserve ne doit pas devenir élevé au point de compromettre le statut d'organisme sans but lucratif d'Ingénieurs Canada ni de donner aux organismes de réglementation une raison de se demander si les cotisations des membres ne sont pas excessives. La structure des actifs nets du conseil définit de façon plus détaillée les catégories de réserves et leurs niveaux cibles.

Tableau 4 - Réserves

Année	Actifs nets	Fonds de défense juridique	Fonds pour priorités stratégiques	Fonds général pour imprévus	Investis en imm. corporelles et en imm. incorporelles	Réserves non affectées	Total	Notes	
2022	Solde d'ouverture en 2022	1 500 000	2 000 000	2 500 000	470 366	14 114 637	20 585 003	1	
	Ajouts d'immobilisations				247 108	(247 108)			
	Amortissement des immobilisations				(182 313)	182 313			
	Amortissement des améliorations locatives				42 684	(42 684)			
	Excédent/(Déficit) prévu en 2022					(886 100)			
	Solde de fermeture prévu en 2022		1 500 000	2 000 000	2 500 000	577 845	13 121 058	19 698 903	
2023	Ajouts d'immobilisations				68 000	(68 000)			
	Amortissement des immobilisations				(212 151)	232 151			
	Amortissement des améliorations locatives				42 684	(42 684)			
	Excédent/(Déficit) prévu en 2023					(5 328 240)			
	Total partiel prévu à la fin de 2023		1 500 000	2 000 000	2 500 000	476 378	7 894 285	14 370 663	3
	Augmentation potentielle des réserves non affectées (programme d'affinité TD – PEO)						2 583 897		2
Solde de fermeture prévu en 2023 (incl. l'augmentation potentielle provenant du programme d'affinité TD)		1 500 000	2 000 000	2 500 000	476 378	10 478 182	16 954 560	4	
2024	Ajouts d'immobilisations				100 000	(100 000)			
	Amortissement des immobilisations				(216 794)	236 794			
	Amortissement des améliorations locatives				42 684	(42 684)			
	Excédent/(Déficit) prévu en 2024					(5 692 742)			
	Total partiel prévu à la fin de 2024		1 500 000	2 000 000	2 500 000	402 668	2 275 253	8 677 921	3
	Augmentation potentielle des réserves non affectées (programme d'affinité TD – PEO)						2 630 499		5

Année	Actifs nets	Fonds de défense juridique	Fonds pour priorités stratégiques	Fonds général pour imprévus	Investis en imm. corporelles et en imm. incorporelles	Réserves non affectées	Total	Notes
	Solde de fermeture prévu en 2024 (incl. l'augmentation potentielle provenant du programme d'affinité TD)	1 500 000	2 000 000	2 500 000	402 668	7 489 649	13 892 316	4
2025	Ajouts d'immobilisations				100 000	(100 000)		
	Amortissement des immobilisations				(220 722)	220 722		
	Amortissement des améliorations locatives				42 684	(42 684)		
	Excédent/(Déficit) prévu en 2025					(5 038 704)		
	Total partiel prévu à la fin de 2025	1 500 000	2 000 000	2 500 000	324 630	(2 685 413)	3 639 217	3
	Augmentation potentielle des réserves non affectées (programme d'affinité TD – PEO)					2 686 388		5
	Solde de fermeture prévu en 2025 (incl. l'augmentation potentielle provenant du programme d'affinité TD)	1 500 000	2 000 000	2 500 000	324 630	5 215 371	11 540 001	4

Note 1 - Établi dans les états financiers audités de 2021

Note 2 - Voir le paragraphe ci-dessous pour plus d'information

Note 3 - Ce montant exclut l'augmentation potentielle des fonds non affectés - programme d'affinité TD - PEO (2023, 2024 et 2025)

Note 4 - Ce montant exclut l'augmentation potentielle des fonds non affectés - programme d'affinité TD - PEO (2023, 2024 et 2025)

Note 5 - Estimation basée sur les prévisions fournies par TD

À la fin de 2022, on prévoit que le total des actifs nets s'établira à 19,7 millions \$, et les réserves non affectées à 13,1 millions \$. D'ici la fin de 2023, le total des actifs nets diminuera pour s'établir à 17 millions \$, et les réserves non affectées s'établiront à 10,5 millions \$. Ces chiffres supposent que PEO n'adhère **toujours pas** au programme d'affinité de TD en 2023.

Prévisions triennales : 2023-2025

Le tableau suivant présente les prévisions relatives aux revenus et dépenses futurs pour la période 2023-2025.

Tableau 5 – Prévisions triennales (en milliers)

Catégorie	2023	2024	2025	Notes
Revenus :				
Revenus - Cotisations annuelles et investissements	3 900	3 252	3 311	1
Programmes nationaux	7 310	7 325	7 365	2
Revenus – Rayonnement	18	18	18	
Total des revenus :	11 228	10 594	10 695	
Dépenses d'exploitation :				
Agrément	452	356	381	3
Facilitation de relations de travail	170	175	178	
Services et outils	205	211	215	
Programmes nationaux	874	901	919	
Représentations auprès du gouvernement fédéral	90	93	94	
Recherches et changements réglementaires	19	20	20	
Mobilité internationale	104	107	109	
Promotion et rayonnement	402	414	422	
Diversité et inclusion	196	202	206	
Protection des marques officielles	132	136	138	
Services de secrétariat	1 369	1 411	1 382	4
Services intégrés	8 251	8 499	8 669	
Total des dépenses d'exploitation	12 264	12 522	12 733	
Excédent/(Déficit) d'exploitation	(1 036)	(1 927)	(2 039)	
Dépenses relatives aux projets :				
Plan stratégique 2022-2024				
PS 1,1 Examiner et valider le but et la portée de l'agrément	818	750	-	5
PS 1,2 Renforcer la collaboration et l'harmonisation	145	148	-	5
PS 2,1 Accélérer l'initiative 30 en 30	328	253	-	5
PS 2,2 Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice	2 848	2 614	-	5
	4 139	3 765	3 000	5
Plan stratégique 2019-2021 d'Ingénieurs Canada				
Programme d'amélioration de l'agrément	82	-	-	
	82	-	-	

Catégorie	2023	2024	2025	Notes
Autres projets				
Projet d'amélioration du répertoire de la mobilité	71	-	-	
	71	-	-	
Total des dépenses relatives aux projets	4 292	3 765	3 000	
Excédent/(Déficit)	(5 328)	(5 693)	(5 039)	

Notes sur les prévisions

1. Les cotisations annuelles diminuent en 2024 et 2025 en raison de la réduction de la cotisation par personne, qui passe de 10,21 \$ à 8 \$ par membre. Le nombre total de membres devrait augmenter de 1,5 % et de 1,8 % en 2024 et 2025 respectivement.
2. Les revenus d'affinité de TD sont basés sur les projections sur 5 ans fournies par TD, qui prévoient des augmentations de 1 % et de 1,5 % en 2024 et 2025 respectivement pour la partie revenant à Ingénieurs Canada. Les prévisions de revenus ne comprennent pas les fonds qui reviendraient à Ingénieurs Canada du fait que PEO n'adhère pas au programme d'affinité de TD.
3. Les coûts devraient diminuer en 2023 et 2024 en raison du nombre réduit de visites d'agrément.
4. Les coûts devraient diminuer du fait que le prochain plan stratégique (2025-2027) sera livré en 2024.
5. Ces budgets sont basés sur la planification actuelle pour les priorités stratégiques (2022-2024) et seront ajustés au fur et à mesure de l'avancement des projets. Le montant de 3 000 000 \$ inclus pour 2025 est un paramètre fictif utilisé à des fins de modélisation financière, qui sera révisé une fois que le prochain plan stratégique aura été approuvé.

Hypothèses

Ces prévisions supposent que la portée du travail et les orientations stratégiques d'Ingénieurs Canada se maintiendront à un niveau similaire de 2023 à 2024.

La projection des dépenses d'exploitation suppose un taux d'inflation de 3 % en 2024 et de 2 % en 2025.

Les prévisions pour 2023-2024 sont fondées sur les priorités stratégiques de 2022-2024 et sur les informations actuellement disponibles. Le montant de 3 000 000 \$ inclus pour 2025 est un paramètre fictif utilisé à des fins de modélisation financière, qui sera révisé une fois que le nouveau plan stratégique (2025-2027) aura été approuvé. Ingénieurs Canada s'engage à élaborer des budgets d'exploitation qui n'augmenteront pas plus que le taux d'inflation réel de l'IPC pour chaque année à venir, et fournira au Comité FAGR des hypothèses budgétaires de haut niveau pour approbation avant l'élaboration du budget d'exploitation.

Cotisation par personne proposée pour 2024

Conformément à l'article 7 du [Règlement administratif](#) d'Ingénieurs Canada, le conseil doit proposer le montant de la cotisation par personne pour 2025. Les prévisions pour les cotisations par personne pour 2026 et 2027 sont également présentées, à la demande des organismes de réglementation. La cotisation proposée a été établie en tenant dûment compte des dépenses (d'exploitation, de projet et stratégiques) et des revenus. Les hypothèses suivantes ont été formulées pour le calcul de la cotisation par personne proposée :

1. Les revenus provenant des cotisations par personne sont basés sur les estimations des organismes de réglementation jusqu'en 2025, puis augmentent de 2 % en 2026-2027.
2. Les revenus provenant des programmes d'affinité sont basés sur les projections fournies par les fournisseurs des programmes.
3. On suppose que PEO **ne se prévaudra pas** des revenus d'affinité d'environ 2,6 millions \$ auxquels l'organisme aurait droit en 2023. Dans les années à venir, on suppose que PEO **se prévaudra** des revenus d'affinité.
4. Les dépenses d'exploitation augmenteront au rythme de 3 % en 2024 et de 2 % par la suite.
5. En 2025, 2026 et 2027, les dépenses liées aux nouvelles priorités stratégiques s'établiront à 3 millions \$ par année.

Tableau 6 – Soldes prévus des réserves non affectées

Le tableau suivant présente, sur la base des hypothèses ci-dessus, les soldes prévus des réserves non affectées par année. Le scénario 1 suppose une cotisation par personne de 8 \$ de 2024 à 2027, et le scénario 2 suppose une cotisation par personne de 7 \$ de 2025 à 2027.

Scénario 1		Scénario 2	
Cotisation par personne =	8 \$	Cotisation par personne =	7 \$
Revenus de PEO	Versés à IC seulement en 2023	PEO en 2023	Versés à IC seulement en 2023

Soldes des réserves non affectées :

Année	Montant
2023	10 478 182
2024	4 859 150
2025	(101 516)
2026	(5 159 006)
2027	(10 292 970)

Soldes des réserves non affectées :

Année	Montant
2023	10 478 182
2024	4 859 150
2025	(428 421)
2026	(5 819 353)
2027	(11 293 429)

Les scénarios 1B et 2B, ci-dessous, sont présentés à des fins d'illustration pour montrer les soldes prévus des réserves non affectées si PEO **ne se prévaut pas** des revenus d'affinité de TD de la période 2023-2027, ainsi que tous les fonds versés à Ingénieurs Canada.

Scénario 1B		Scénario 2B	
Cotisation par personne =	8 \$	Cotisation par personne =	7 \$
Revenus de PEO	Versés à IC pour toutes les années	Revenus de PEO	Versés à IC pour toutes les années

Soldes des réserves non affectées :

Année	Montant	Année	Montant
2023	10 478 182	2023	10 478 182
2024	7 489 649	2024	7 489 649
2025	5 215 371	2025	4 888 466
2026	2 909 379	2026	2 249 031
2027	601 195	2027	(399 264)

Sur la base des hypothèses susmentionnées, il est recommandé de maintenir la cotisation par personne à 8 \$ pour 2025, ce qui entraînera une baisse de revenus de 722 000 \$ en 2025 comparativement à la cotisation par personne de 10,21 \$ en 2023. On compensera cette baisse de revenus en tirant le montant équivalent des réserves non affectées en 2025, et au cours des années subséquentes où la cotisation demeurera à ce niveau. Cela se traduira par des réserves non affectées de 5,2 millions \$ à la fin de 2025 – ce qui est supérieur au minimum de 1 million \$ recommandé par le conseil.

En 2026 et 2027, on s'attend à ce que la cotisation par personne demeure au même niveau, à moins d'un changement dans la situation de PEO à l'égard des programmes d'affinité.

Revenus

Analyse détaillée

Description : Les revenus d'Ingénieurs Canada comprennent deux (2) éléments principaux : les commandites des programmes d'affinité et les cotisations annuelles des organismes de réglementation. Ces deux (2) éléments devraient constituer 86 % des revenus de 2023. D'autres revenus proviennent de projets particuliers, qui sont aussi assortis de dépenses, comme le Programme d'assurance responsabilité professionnelle secondaire (SPLIP), les commandites du gala de remise des Prix d'ingénieurs Canada et des réunions de printemps, le financement de la compétition Future City, et les revenus provenant de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC). Ces cinq (5) éléments constituent 8 % des revenus totaux. Les 6 % restants sont constitués des revenus et de l'appréciation des placements, des revenus de loyer et des intérêts sur les soldes bancaires.

Détails budgétaires :

Numéro	Description	Budget 2023	% du total	Budget 2022	Changement
1	Programmes d'affinité et d'assurance	6 434 262	57,3%	6 514 334	(80 072)
2	Cotisations annuelles des organismes de réglementation	3 230 774	28,8%	3 096 426	134 348
3	Programme SPLIP	688 616	6,1%	681 310	7 306
4	Changements dans la juste valeur des placements	311 644	2,8%	260 000	51 644
4	Placements	300 000	2,7%	220 000	80 000
5	Commandites des Prix d'Ingénieurs Canada	175 000	1,6%	175 000	-
6	DDIC	41 361	0,4%	38 588	2 773
7	Future City	17 600	0,2%	17 600	-
8	Loyer	11 340	0,1%	11 340	-
9	Commandites de l'AGA	12 500	0,1%	12 500	-
10	Intérêts sur soldes bancaires (CAN)	4 800	0,0%	4 800	-
	Autres revenus		0,0%	2 000	(2 000)
	Total :	11 227 897	100%	11 033 898	193 999
11	Revenus supplémentaires potentiels de programmes d'affinité	2 583 897		2 593 294	(9 397)
	Revenus totaux (incluant les revenus supplémentaires potentiels de programmes d'affinité) :	13 811 794		13 627 192	184 602

Justification du budget de 2023 :

1. Les revenus des programmes d'affinité pour 2023 sont déterminés par les contrats conclus avec les fournisseurs, le plus important étant le programme d'assurance habitation et automobile de TD Assurance. L'année 2018 était la première année d'une entente de 12 ans conclue avec ce programme d'assurance. Les revenus de TD de 2023 sont calculés en fonction de la valeur totale des primes souscrites pour 2022. Ce montant ne sera connu avec certitude qu'au début de 2023. Les estimations pour 2023 sont basées sur les prévisions de la valeur totale des primes souscrites (359 millions \$) fournies par TD Assurance.
2. Les cotisations annuelles versées par les organismes de réglementation sont calculées en fonction du nombre estimatif d'inscrits indiqué par chaque organisme. Sur la base des projections reçues pour 2023 (316 432 membres par rapport à 303 274 membres dans le budget de 2022), Ingénieurs Canada prévoit une augmentation de 134 000 \$ des cotisations annuelles en 2023.
3. Les revenus du programme SPLIP sont basés sur les estimations des niveaux de participation pour 2023, qui prévoient une légère augmentation par rapport à 2022. Il s'agit de revenus de type « entrées-sorties » qui sont compensés par des dépenses équivalentes.
4. Les revenus de placement ont augmenté de 131 000 \$ en raison de l'augmentation de la valeur de notre portefeuille d'investissements, conjuguée à une augmentation du taux de rendement ciblé de 3,5 %, soit 0,5 % de plus qu'en 2022.

5. Les revenus de commandites des Prix d'Ingénieurs Canada sont les mêmes qu'en 2022. Il s'agit de revenus de type « entrées-sorties » qui sont compensés par des dépenses équivalentes.
6. Les revenus provenant de DDIC sont de type « entrées-sorties », compensés par des dépenses équivalentes.
7. Ces fonds servent à soutenir le projet Future City; l'entente de financement pluriannuelle prend fin en 2023. Il s'agit de revenus de type « entrées-sorties » qui sont compensés par des dépenses équivalentes.
8. Ces revenus proviennent de la location de locaux dans les bureaux d'Ingénieurs Canada.
9. Aucun changement en 2023. Il s'agit de revenus de type « entrées-sorties » qui sont compensés par des dépenses équivalentes.
10. Ces revenus représentent l'excédent de liquidités à court terme provenant des opérations, qui est conservé dans un compte d'épargne portant intérêt.
11. Cette somme correspond aux revenus supplémentaires potentiels en 2023 si PEO décide de ne pas adhérer au programme d'affinité de TD d'ici la fin de 2022.

Agrément

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Activités d'agrément et améliorations des procédures et systèmes d'agrément.

Description : Ce portefeuille comprend tous les travaux liés à l'Impératif opérationnel 1 (les activités régulières du BCAPG) et à la Priorité stratégique 1.1 *Examiner et valider le but et la portée de l'agrément* (PS1.1). Certains travaux se rapportant au *Programme d'amélioration de l'agrément* du plan stratégique précédent sont reportés à 2023.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Activités d'agrément	452 418 \$
2. Examiner et valider le but et la portée de l'agrément (PS1.1)	817 841 \$
3. Programme d'amélioration de l'agrément	82 108 \$
Total	1 352 367 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend les coûts des visites de programmes, les coûts de formation des membres du BCAPG, des visiteurs et du personnel des établissements d'enseignement supérieur (EES), et le coût du travail d'élaboration, de tenue à jour et d'amélioration des normes et procédures d'agrément avec les principaux groupes de parties prenantes. Les coûts de déplacement représentent 73 % de cet élément de coût.
2. Ce projet permettra d'examiner, avec les organismes de réglementation, une nouvelle exigence nationale en matière de formation pour l'obtention du permis d'exercice et de déterminer la portée de l'agrément en concertation avec Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) et les enseignants qui donnent les cours des programmes de génie agréés. En 2023, l'équipe du projet travaillera avec les principales parties prenantes, dont les organismes de réglementation, pour définir le but de l'agrément et les exigences en matière de formation pour l'obtention du permis d'exercice. La plupart des coûts sont liés soit aux déplacements et des événements en personne (24 %) des différents groupes de travail et groupes consultatifs, soit aux honoraires des consultants.
3. Un des éléments du programme d'amélioration de l'agrément, le développement de l'outil de gestion de données Tandem, n'a pas été achevé à temps en raison de trois facteurs : les retards du développeur de Tandem (en 2019 et 2020), les perturbations causées par la pandémie de COVID-19 et l'introduction de visites virtuelles qui ont forcé le personnel à se concentrer sur ces questions et à reporter le travail prioritaire sur Tandem de 2020 à 2022, ainsi que la perte de membres clés du personnel en 2022. Par conséquent, les travaux reportés à 2023 comprennent le déploiement de l'outil et la formation des utilisateurs. Tous les coûts sont reportés et respectent les limites du budget initial.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Le budget total du BCAPG pour 2023 s'établit à 758 158 \$ comparativement à 612 472 \$ en 2022. Il s'agit du total des coûts présentés ici, plus les coûts d'organisation des réunions du BCAPG abordés dans l'analyse détaillée du portefeuille Services de secrétariat.

Encourager de bonnes relations entre les organismes de réglementation

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Encourager de bonnes relations entre le personnel et les bénévoles des organismes de réglementation

Description : Ce portefeuille comprend tous les travaux au titre de l'Objectif fondamental 2, notamment le soutien aux groupes de responsables, au Groupe des chefs de direction et au Groupe des présidents, ainsi que la priorité stratégique 1.2, *Renforcer la collaboration et l'harmonisation* (PS1.2).

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Groupes de responsables	133 974 \$
2. Groupe des présidents	8 256 \$
3. Groupe des chefs de direction	27 633 \$
4. Renforcer la collaboration et l'harmonisation (PS1.2)	144 730 \$
Total	314 593 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend les coûts d'organisation d'une (1) réunion en personne du Groupe national des responsables de l'exercice et du Groupe national des responsables de la discipline et de l'application de la loi et de deux (2) réunions en personne du Groupe national des responsables de l'admission, ainsi que les coûts de déplacement liés à la prestation des éléments de leurs plans de travail.
2. Ce poste comprend les coûts d'organisation de trois (3) réunions d'une demi-journée du Groupe des présidents en marge des réunions d'hiver, de printemps et d'automne du conseil d'Ingénieurs Canada.
3. Ce poste comprend les coûts d'organisation des quatre (4) réunions en personne du Groupe des chefs de direction, les coûts de transport aérien des organismes de réglementation comptant moins de 2 500 membres inscrits (Engineers PEI, NAPEG, et Engineers Yukon) pour leur permettre d'assister à la réunion de février, les coûts de transport aérien et d'hébergement de ces mêmes organismes de réglementation pour la réunion de juillet, et les coûts de transport aérien des organismes comptant entre 2 500 et 10 000 membres inscrits pour leur permettre d'assister à la réunion de juillet.
4. Dans le cadre de la Priorité stratégique 1.2 *Renforcer la collaboration et l'harmonisation*, les organismes de réglementation se réuniront pour définir le mandat d'Ingénieurs Canada dans ce domaine et sélectionner des domaines particuliers d'harmonisation réglementaire. Les coûts de cette année concernent les consultants chargés de mettre au point et de soutenir les consultations auprès des organismes de réglementation, ainsi que les coûts de déplacement liés à ces consultations.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- L'organisation de ces réunions constitue un service précieux aux yeux des organismes de réglementation, et une occasion importante pour le personnel d'Ingénieurs Canada de collaborer avec eux au niveau du personnel.

Fourniture de services et d'outils pour la réglementation et l'exercice professionnel

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Fournir des services et des outils qui permettent l'évaluation, facilitent la mobilité nationale et favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie. Ces services sont fournis par le BCCAG (qui produit des programmes d'examens, des guides et des documents) et par le personnel d'Ingénieurs Canada.

Description : Ce portefeuille englobe toutes les activités prévues dans l'Objectif fondamental 3, dont le plan de travail du Bureau des conditions d'admission (BCCAG) et la Base de données nationale sur les effectifs (BDNE).

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Éléments du plan de travail du BCCAG (tels qu'actuellement proposés)	136 620 \$
2. Maintenance de la Base de données nationale sur l'adhésion	68 000 \$
Total	204 620 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend le budget d'exécution du plan de travail proposé du BCCAG pour 2023 :

Guide sur le devoir de dénoncer	Reporté	50 000 \$
Guide sur l'aptitude à l'exercice	Reporté	50 000 \$
Document d'Ingénieurs Canada sur les nouvelles disciplines.	Nouveau	25 000 \$
Étude de faisabilité visant à cerner d'autres méthodes d'évaluation des titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG	Reporté	10 000 \$
Liaison auprès des organismes de réglementation (groupes de responsables et organismes individuels) et coûts de traduction	S/O	1 620 \$
TOTAL		136 620 \$

2. Il s'agit des coûts annuels d'hébergement et de maintenance de la Base de données nationale sur les effectifs (BDNE).

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Le budget total du BCCAG s'établit à 273 836 \$ en 2023 comparativement à 317 120 \$ en 2022. Il s'agit des coûts pour réaliser le plan de travail présentés ici, plus les coûts d'organisation des réunions du BCCAG qui sont abordés dans l'analyse détaillée du portefeuille Services de secrétariat.
- Le BCCAG fait appel à des consultants pour l'aider à réaliser son plan de travail, ce qui permet de produire des documents de grande qualité, tout en gérant la charge de travail du personnel.
- La majorité des travaux entrepris par le BCCAG sont pluriannuels et les éléments seront reportés jusqu'en 2024.
- La BDNE est un outil utilisé par les organismes de réglementation pour faciliter l'octroi de permis aux ingénieurs déjà titulaires dans une autre zone de compétence canadienne. Onze organismes de réglementation consultent la BDNE pour vérifier le statut professionnel de tels candidats, et cinq organismes y téléversent des données sur leurs propres candidats (et trois autres organismes s'approprient à se joindre à ce groupe).

Prestation de programmes nationaux
Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Prestation de programmes nationaux

Description : Ce portefeuille comprend les éléments relevant de l'Objectif fondamental 4 qui concernent les coûts des programmes d'affinité.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Programmes d'affinité	167 680 \$
2. Programme d'assurance responsabilité professionnelle secondaire	693 616 \$
Total	874 396 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Cet élément comprend les frais des consultants, le matériel de promotion et de marketing, ainsi que les coûts de déplacement et de réunions.
2. Il s'agit d'un coût de type « entrée-sortie » (c.-à-d. que cette dépense est équilibrée par des revenus équivalents). Le Programme d'assurance responsabilité professionnelle secondaire protège les membres en règle. Dix (10) des douze (12) organismes de réglementation participent à ce programme; PEO et l'OIQ n'y participent pas. Le programme garantit que le membre, le public et la réputation de la profession d'ingénieur demeurent protégés dans de nombreux cas mettant en cause des services professionnels. Ingénieurs Canada gère le programme pour le compte des organismes de réglementation participants.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Aucun autre.

Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral

Description : Ce portefeuille contient tous les éléments de l'Objectif fondamental 5, y compris les activités continues et la mise en œuvre de la nouvelle sous-stratégie de représentation.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Veille législative	42 292 \$
2. Journée sur la Colline 2023	29 000 \$
3. Comité consultatif des affaires publiques	13 000 \$
4. Initiatives de politiques publiques	4 380 \$
5. Panels du gouvernement fédéral	1 250 \$
Total	89 922 \$

Justification du budget de 2023 :

Ce portefeuille contient toutes les activités de représentation, y compris les activités continues et les activités recommandées dans la sous-stratégie IO5.

1. Veille législative : le recours à une firme d'affaires publiques pour assurer une meilleure surveillance des lois et règlements fédéraux ayant une incidence sur la réglementation du génie et la profession d'ingénieur.
2. Journée sur la Colline : les coûts de l'organisation de la Journée sur la Colline, qui doit avoir lieu à l'automne 2023, en marge des réunions de l'automne d'Ingénieurs Canada afin de réduire les coûts.
3. Comité consultatif des affaires publiques : les coûts d'une réunion en personne, qui se tiendra en marge des réunions du printemps en personne du conseil afin de réduire les coûts.
4. Initiatives de politiques publiques et services de traduction : le coût des initiatives de politiques publiques (frais de déplacement pour assister à des rencontres avec des parlementaires, inscription à des événements, etc.) et des services de traduction.
5. Panels du gouvernement fédéral : les coûts, non couverts par le gouvernement, associés aux déplacements pour représenter Ingénieurs Canada lors de réunions de comités et de panels de consultation fédéraux à l'extérieur d'Ottawa, par exemple, les réunions semestrielles (automne et printemps) de la Plénière de la Plateforme d'adaptation au changement climatique de Ressources naturelles Canada.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Le gouvernement fédéral axe maintenant ses priorités non plus sur la gestion de la pandémie de COVID-19 mais sur la relance, en investissant dans les personnes, l'économie verte, la productivité et l'innovation, ce qui a amené l'équipe des affaires publiques et des relations gouvernementales à adapter son travail à ces circonstances exceptionnelles. Néanmoins, le travail régulier de représentation des intérêts de la profession et de maintien de relations positives avec le gouvernement fédéral sera extrêmement important en 2023 pour s'assurer de demeurer un conseiller de confiance sur les enjeux importants qui touchent la réglementation du génie et la profession d'ingénieur.

Surveillance, recherches et conseils concernant la profession d'ingénieur et son autoréglementation

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Recherches sur la profession d'ingénieur et la réglementation professionnelle en général

Description : Ce portefeuille comprend les travaux liés à l'Objectif fondamental 6, à savoir effectuer un suivi, mener des recherches et 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 au Canada, ainsi que les travaux liés à la Priorité stratégique 1.3, *Soutenir la réglementation des nouveaux domaines d'exercice du génie* (PS1.3).

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Nouveaux domaines d'exercice du génie (PS1.3)	12 500 \$
2. Documents de recherche	3 500 \$
3. Conférences et événements éducatifs	2 950 \$
Total	18 950 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend les coûts d'un consultant qui contribuera à l'élaboration du document sur les nouveaux domaines d'exercice, notamment le génie énergétique.
2. Ce poste comprend les coûts de traduction d'un document de recherche sur l'exercice du génie multidisciplinaire.
3. Ce poste correspond à une allocation pour participer à trois (3) événements éducatifs.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Les organismes de réglementation sont consultés sur la sélection des sujets pour le document sur les nouveaux domaines d'exercice et les documents de recherche, et ils participeront aux groupes consultatifs pour l'élaboration de ces documents.

Mobilité internationale du travail et des praticiens

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Mobilité internationale du travail et des praticiens

Description : Ce portefeuille comprend les éléments relevant de l'Objectif fondamental 7, notamment l'adhésion à des organisations internationales et la participation à leurs conférences, le maintien et la mise au point d'ententes de mobilité au niveau de la formation universitaire et au plein niveau professionnel, le maintien et l'amélioration de nos outils de reconnaissance des titres de compétences étrangers (le site Web Ingénieurs-ici.ca, la Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers [BDEDE], et le soutien des organismes de réglementation et du public).

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Organisations basées aux États-Unis (ABET, NSPE, NCEES)	16 080 \$
2. Organisations internationales (IEA)	45 000 \$
3. Outils de reconnaissance des titres de compétences étrangers	32 440 \$
4. Projet d'amélioration du Répertoire de la mobilité	81 300 \$
Total	174 820 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Cet élément comprend les coûts de participation de deux (2) personnes (un membre du personnel et un bénévole) à l'assemblée annuelle de chacune des organisations suivantes : ABET (le bureau d'agrément américain), la National Society of Professional Engineers (NSPE), et le National Council of Examiners for Engineering and Surveying (NCEES).
2. Cet élément comprend les coûts de participation de quatre (4) personnes à l'assemblée annuelle de l'International Engineering Alliance (IEA) à Taïwan, ainsi que nos frais d'adhésion annuels.
3. Cet élément comprend le coût de l'organisation et de l'entretien de la Base de données sur les établissements et les diplômes étrangers (BDEDE), ainsi que le coût de la tenue à jour du site Ingénieurs-ici.ca et des mises à jour demandées par les organismes de réglementation.
4. Cet élément comprend les coûts de fonctionnement annuels du nouveau répertoire de la mobilité ainsi que les honoraires des consultants, la formation et la documentation, et une licence logicielle unique pour les dernières étapes de la mise en œuvre du répertoire au début de 2023. Le maintien d'un répertoire est une condition à respecter pour l'adhésion de l'IEA aux ententes International Professional Engineers et APEC Engineers.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- La BDEDE est un outil utilisé par les organismes de réglementation pour évaluer la formation universitaire des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE). Cet outil comprend des informations provenant de 250 pays, avec des informations détaillées sur plus de 4 000 établissements d'enseignement et plus de 15 000 programmes de génie.

**Promouvoir la reconnaissance de la valeur de la profession et susciter l'intérêt
de la prochaine génération
Analyse détaillée du portefeuille de 2023**

Portefeuille : Promotion et rayonnement

Description : Ce portefeuille comprend toutes les activités relevant de la Priorité stratégique 2.2 (PS2.2) *Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice* et de l'Objectif fondamental 8 visant à favoriser la reconnaissance de la valeur de la profession (promotion) et à susciter l'intérêt de la prochaine génération d'ingénieurs (rayonnement), notamment la mise en œuvre d'une nouvelle sous-stratégie pour le portefeuille, les activités continues, et l'exécution des programmes de prix, de bourses d'études et du titre de Fellow.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Promotion et rayonnement	114 400 \$
2. Prix, bourses d'études et titre de Fellow	269 950 \$
3. Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice (PS2.2)	2 848 013 \$
Total	3 232 363 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Cet élément comprend : l'action auprès des jeunes de la maternelle à la fin du secondaire (Guides du Canada, Scouts du Canada, compétition Future City), l'action auprès des étudiants et étudiantes en génie (Fédération canadienne étudiante de génie [FCEG], EngiQueers), les initiatives nationales de rayonnement collaboratif (Mois national du génie, Groupe de travail sur les réseaux sociaux en ligne, Communauté de pratique OneHub), et le leadership visionnaire conjoint (MOOC « L'ingénierie durable », Groupe de travail sur l'engagement stratégique, site « Explore le génie », la recherche comparative).
2. Cet élément englobe l'exécution du programme de prix, du programme de bourses d'études et du programme du titre de Fellow. La majorité des dépenses liées aux prix et aux bourses sont compensées par des contributions sous forme de commandites aux réunions du printemps.
3. La Priorité stratégique 2.2 *Renforcer la confiance et la valeur du permis d'exercice* permettra de mettre la dernière main à la création publicitaire et d'entreprendre le lancement de la campagne de marketing nationale de deux ans. De plus, des initiatives visant les ingénieurs stagiaires et les diplômés en génie seront élaborées et exécutées, et des outils supplémentaires de promotion de la valeur du permis d'exercice seront créés à l'intention des responsables des communications des organismes de réglementation.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Aucun autre.

Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de la profession

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Diversité et inclusion

Description : Ce portefeuille comprend toutes les activités relevant de la Priorité stratégique 2.1, *Accélérer l'initiative 30 en 30* (PS2.1) et de l'Objectif fondamental 9, *Promouvoir la diversité et l'inclusivité au sein de la profession*, notamment les activités continues, et l'exécution de la sous-stratégie de la PS2.1.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. PS2.1 : Activités découlant de la sous-stratégie	328 133 \$
2. IO9 : activités continues en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)	195 940 \$
Total	524 073 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Cet élément comprend différentes activités liées à la PS2.1, notamment :
 - L'embauche d'un ou d'une employée pour une période déterminée (associé.e. EDI);
 - la Conférence 30 en 30;
 - la mise à jour de la ressource nationale « Gérer les transitions ».

Cet élément comprend également différentes activités visant à appuyer l'initiative 30 en 30, notamment :

 - les activités de communication et de promotion liées à 30 en 30 (p. ex. : page Web 30 en 30, infolettre mensuelle, etc.);
 - l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des employeurs en concertation avec les organismes de réglementation;
 - la participation à la Journée internationale des femmes en génie (INWED) et à la série Persist de DiscoverE au Canada, ainsi que la promotion de ces événements;
 - la commandite d'EngiQueers Canada, de la Coalition canadienne des femmes en sciences, en génie et dans les domaines des technologies et des métiers (CCWESTT), du Sommet des femmes en génie (WES) de Black Engineers of Canada et de l'EDI Forum de l'Ontario Society of Professional Engineers (OSPE);
 - la commandite du consortium de recherche Engendering Success in STEM et la participation à la réunion de ses partenaires; la traduction des communications relatives à 30 en 30;
 - les déplacements pour assister aux conférences et aux événements consacrés aux femmes en génie, ainsi qu'aux réunions avec les organismes de réglementation en lien avec l'initiative 30 en 30.
2. Cet élément comprend également différentes activités dans le cadre de l'IO9 visant à appuyer l'EDI et l'inclusion des Autochtones, notamment :
 - l'engagement et le soutien du Comité consultatif autochtone par la tenue d'une réunion en personne à Ottawa en 2023;
 - la commandite du rassemblement national au Canada de l'American Indian Science and Engineering Society (AISES);
 - la commandite de la bourse Inspire d'Ingénieurs Canada;
 - le budget de formation sur les « 4 Saisons de la réconciliation » et l'animation de séances de formation destinées au personnel et aux bénévoles;
 - le soutien des séances du Réseau pour la décolonisation et l'autochtonisation de la formation en génie (RDAFG);
 - la recherche sur l'expérience des ingénieurs autochtones et les obstacles auxquels ils se heurtent; la traduction de documents de communication sur l'inclusion des autochtones et l'EDI;

- la collecte de données et la production du Rapport sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale;
- les coûts de déplacement pour assister à des événements portant sur les Autochtones dans les STIM et l'EDI.

Ce budget comprend également les coûts de la participation au Programme de relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA).

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Aucun autre.

Protection des marques officielles

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Superviser la gestion, l'enregistrement et la protection des marques de commerce et des marques officielles d'Ingénieurs Canada et administrer le processus d'enregistrement des noms de sociétés de régime fédéral.

Description : Ce portefeuille comprend toutes les activités prévues dans l'Objectif fondamental 10, notamment la gestion et la protection des marques officielles et des marques de commerce d'Ingénieurs Canada et l'administration du processus d'enregistrement des noms de sociétés de régime fédéral.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Protection des marques de commerce	120 000 \$
2. Textes et abonnements	11 767 \$
Total	131 767 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste est basé sur une estimation des frais juridiques externes pour les oppositions aux marques de commerce. À l'heure actuelle, nous ne savons pas quelles procédures d'opposition seront entamées en 2023, car cela dépend des marques de commerce que les futures recherches d'annonces permettront de découvrir. Les preuves, les arguments et les audiences donnent lieu à des honoraires plus élevés, car ils nécessitent beaucoup de temps de préparation. Par conséquent, sur les 120 000 \$ de frais juridiques estimés, les arguments anticipés, les preuves et l'audience éventuelle dans les six (6) affaires en cours connues actuellement représenteraient environ 60 000 \$. La conclusion de règlements et le retrait de trois (3) affaires en cours coûteront environ 10 000 \$; 40 000 \$ sont réservés aux nouvelles oppositions, et 10 000 \$ sont ajoutés étant donné que nous allons probablement poursuivre les efforts de recherche et d'identification des marques devant faire l'objet d'une radiation, cette stratégie s'étant avérée gagnante dans le passé.
2. Ce poste comprend les coûts des abonnements à des bases de données juridiques pour deux utilisateurs.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Aucun autre.

Services de secrétariat

Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Services de secrétariat

Description : Ce portefeuille comprend toutes les responsabilités du conseil et les dépenses liées au soutien du conseil et de ses comités et de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC).

Détails budgétaires :

Éléments de coût	2023
1. Réunions du conseil et des comités	755 532 \$
2. Programme de planification stratégique et de consultation	44 430 \$
3. Réunions du BCAPG	305 740 \$
4. Réunions du BCCAG	137 216 \$
5. Déplacements du président ou de la présidente	79 883 \$
6. DDIC	46 657 \$
Total	1 369 458 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend les coûts des réunions du conseil de février, mai, septembre et décembre, de l'assemblée annuelle des membres (AAM) de mai et de l'atelier stratégique du conseil de juin. Il comprend également toutes les réunions des comités et des groupes de travail du conseil.
2. Ce poste comprend les coûts de traduction du plan stratégique et des documents connexes, ainsi que les coûts de déplacement et de réunion liés à la consultation sur les priorités stratégiques.
3. Ce poste comprend les coûts de trois (3) réunions en personne du BCAPG, ainsi que les coûts des réunions en personne du Comité des politiques et des procédures du BCAPG.
4. Ce poste comprend les coûts de trois (3) réunions en personne du BCCAG, ainsi que les coûts des réunions en personne du comité exécutif du BCCAG.
5. Ce poste comprend les coûts de déplacement au Canada du président ou de la présidente d'Ingénieurs Canada (et de son invité.e) pour assister à l'assemblée annuelle d'un organisme de réglementation). Les coûts de déplacement pour assister à des événements particuliers (p. ex. : l'International Engineering Alliance) sont inclus dans le budget de chaque événement.
6. Ce poste comprend les coûts du chef de la direction (ou de son mandataire) pour assister à deux (2) réunions de DDIC et maintenir les relations avec ce groupe. Il comprend aussi les coûts d'un entrepreneur chargé de fournir des services de secrétariat à DDIC. DDIC rembourse Ingénieurs Canada pour ce service, ce qui veut dire que 41 361 \$ de ces coûts sont de type « entrées-sorties ».

Aspects à prendre en considération par le conseil

- Le budget total du BCAPG pour 2023 s'établit à 1 658 106 \$ comparativement à 1 747 234 \$ en 2022. Les coûts d'exécution des travaux continus liés à l'agrément sont indiqués dans l'analyse détaillée du portefeuille Agrément.
- Le budget total du BCCAG pour 2023 est de 341 836 \$, comparativement 472 520 \$ en 2022. Les coûts d'exécution des travaux prévus dans le plan de travail sont indiqués dans l'analyse détaillée du portefeuille Services et outils.
- Les coûts des réunions du conseil et des comités sont les suivants :

106 946 \$	Réunion de février (hiver)
4 951 \$	Réunion d'avril (début du printemps) (en mode virtuel)
266 546 \$	Réunion et AAM de mai (printemps)
134 346 \$	Atelier du conseil de juin
133 396 \$	Réunion de septembre (automne)
8 797 \$	Réunion de décembre (fin d'automne) (en mode virtuel)

Services intégrés : Autres
Analyse détaillée du portefeuille de 2023

Portefeuille : Services intégrés

Description : Ce portefeuille comprend le travail prévu sous Ressources internes, notamment divers services intégrés, comme les salaires, la technologie de l'information, les communications, les services juridiques internes, les installations, les adhésions à diverses associations, les budgets discrétionnaires des dirigeants et les déplacements du chef de la direction.

Détails budgétaires :

Élément de coût	2023
1. Administration et finances	468 570 \$
2. Dépenses de l'équipe de direction comprenant les adhésions et les déplacements du chef de la direction	142 643 \$
3. Communications	101 524 \$
4. Installations et dépenses de bureau	722 781 \$
5. Ressources humaines	6 614 710 \$
6. Technologie de l'information	166 356 \$
7. Excellence organisationnelle	34 626 \$
Total	8 251 210 \$

Justification du budget de 2023 :

1. Ce poste comprend les dépenses telles que les assurances organisationnelles, les frais d'audit, les frais d'investissements, les frais bancaires et l'abonnement au logiciel comptable, ainsi que l'amortissement (212 151 \$).
2. Ce poste comprend les dépenses générales et diverses liées aux déplacements du chef de la direction, c.-à-d. déplacements non liés à une réunion particulière, comme une réunion du Groupe des chefs de direction ou une réunion du conseil; les dépenses diverses et de consultation de l'équipe de direction, et les adhésions (p. ex., Excellence Canada, Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs, Chambre de commerce, Conference Board du Canada, Réseau canadien des organismes de réglementation, etc.).
3. Ce poste comprend la stratégie de communication; les services de communication; le développement, la maintenance et l'hébergement des sites Web publics; les publications périodiques comme Parlons génie et la Revue de presse quotidienne.
4. Ce poste comprend le loyer (622 281 \$), les coûts de fournitures de bureau et de téléphone, et les travaux de réparation et d'entretien des bureaux.
5. Ce poste comprend tous les salaires et les avantages sociaux, ainsi que les coûts liés aux ressources humaines, comme le recrutement, les prestations complémentaires au congé parental, le budget de formation du personnel, les frais de consultants, et les licences et frais d'adhésion du personnel.
6. Ce poste comprend les frais de licences et d'abonnement à Office 365 et Amazon WEB Services (pour le stockage de données dans l'environnement nuagique), les coûts de connexion Internet, et les dépenses en équipement (écrans, claviers, etc.) qui ne sont pas des immobilisations.
7. Ce poste comprend les dépenses liées au logiciel de collaboration, au logiciel de planification (Envisio), à l'établissement de notre programme de gestion des bénévoles et au maintien de l'engagement d'Ingénieurs Canada envers l'excellence.

Aspects à prendre en considération par le conseil :

- Aucun autre.

NOTE DE BREFFAGE : Pour décision

Augmentation de la durée du prochain plan stratégique		4.2
Objet :	Faire approuver la recommandation du Groupe de travail sur le plan stratégique visant à modifier la durée du prochain plan stratégique d'Ingénieurs Canada pour le faire passer de trois (3) à cinq (5) ans	
Lien avec le plan stratégique/les objets :	Responsabilité du conseil : Fournir une orientation stratégique continue et appropriée.	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Fonctions de gouvernance	
Motion(s) à examiner :	<i>Que le conseil, sur recommandation du Groupe de travail sur le plan stratégique, augmente la durée du prochain plan stratégique, qui passera de trois (3) ans à cinq (5) ans.</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, présidente élue, administratrice représentant l'Ontario et présidente du Groupe de travail sur le plan stratégique	

Définition du problème/de l'enjeu

- Bien que la [Politique 1.4 du conseil, Plan stratégique](#), ne précise pas la durée des plans stratégiques d'Ingénieurs Canada, les deux derniers plans stratégiques couvraient des périodes de trois (3) ans chacun.
- Étant donné qu'il faut tenir plusieurs consultations au cours de différentes phases et laisser suffisamment de temps aux administrateurs et administratrices et aux organismes de réglementation pour consulter les personnes concernées dans leur zone de compétence respective, l'élaboration d'un plan triennal prend plus de deux ans dans le cadre du processus de planification stratégique actuel. Il est souhaitable de conserver le même processus de consultation, car il a reçu le soutien des organismes de réglementation et a abouti à l'approbation unanime du plan stratégique actuel.
- Si l'on commence l'élaboration d'un nouveau plan stratégique alors qu'un autre vient d'être mis en œuvre, on ne pourra pas sélectionner les éléments prioritaires à la lumière des leçons tirées ni savoir si le travail a été couronné de succès ou pas.
- En 2019, une période de trois (3) ans a été fixée pour que les organismes de réglementation puissent régulièrement influencer et valider le travail effectué par Ingénieurs Canada. Au cours des dernières années, la confiance s'est installée et l'organisation a mûri. Les nouveaux processus de rapport, de consultation et de gestion des risques permettent au conseil de confirmer régulièrement que l'organisme continue de répondre aux besoins des organismes de réglementation.
- Cinq (5) des neuf (9) organismes de réglementation disposant de plans stratégiques ont des plans qui s'étendent sur une période de plus de trois (3) ans. L'annexe indique la durée des plans stratégiques de chacun de ces organismes de réglementation.

Action/recommandation proposée

- Que le conseil adopte la recommandation du Groupe de travail sur le plan stratégique (GTPS) et élabore son prochain plan stratégique sur cinq (5) ans (2025-2030).

Autres options envisagées

- Maintenir le statu quo, c'est-à-dire que le prochain plan stratégique couvrirait une période de trois (3) ans (2025-2027).

Risques

- Le fait de maintenir un calendrier de planification stratégique de deux (2) ans pour un plan stratégique de trois (3) ans pourrait engendrer une lassitude des organismes de réglementation à l'égard des consultations.
- Le personnel pourrait être débordé, car il doit planifier et mettre en œuvre les priorités stratégiques en même temps, en plus de son travail opérationnel.

Répercussions financières

- Il n'y a pas de coût financier associé au calendrier de planification proposé.

Avantages

- Les organismes de réglementation du génie disposeront d'une plus longue période pour être consultés et mettre à contribution les personnes concernées de leur zone de compétence.
- Le conseil d'Ingénieurs Canada pourra s'inspirer des réussites et des leçons tirées du plan stratégique précédent pour orienter l'élaboration du prochain plan.
- Le personnel aura une charge de travail plus équilibrée et disposera de plus de temps pour fournir des résultats au conseil d'Ingénieurs Canada.

Consultations

- La recommandation de passer à un plan stratégique de cinq (5) ans a été formulée en février 2022 par le chef de la direction lorsqu'il a rendu compte de l'état final du plan stratégique 2019-2021 au conseil. Lors de leur réunion de juin 2022, les membres du GTPS ont discuté de cette recommandation et ont convenu de l'examiner à nouveau lors de leur réunion du 26 juillet. À cette réunion, le groupe a appuyé à l'unanimité la recommandation au conseil d'adopter un plan stratégique de cinq (5) ans.

Prochaines étapes (si la motion est adoptée)

- Les délais de consultation resteront les mêmes et le plan de travail du GTPS sera conservé tel qu'il a été rédigé, mais la durée du prochain plan stratégique sera augmentée pour couvrir la période 2025-2030.

Annexe

Annexe 1 : La durée des plans stratégiques de chacun des organismes de réglementation (tableau).

Ce tableau présente la durée du plan stratégique des organismes de réglementation (en date de juillet 2022)

Organisme de réglementation	Année
APEGA	Aucune durée
AIGNB	2022
APEGS	2021 (à confirmer)
Engineers & Geoscientists BC	2022-2027
Engineers & Geoscientists Manitoba	2023-2027
Engineers Nova Scotia	2022-2027
Engineers Yukon	2022-2024
OIQ	2020-2025
PEO	2020-2022

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

- Le directeur des finances a été consulté au sujet des deux politiques, et le comité FAGR a eu l'occasion d'examiner les révisions proposées du mandat du comité FAGR et de formuler des commentaires à ce sujet lors de sa réunion du 10 août.
- La gestionnaire, Planification stratégique et opérationnelle et la directrice, Planification stratégique et opérationnelle et Excellence organisationnelle, ont également été consultées et ont suggéré des améliorations des processus abordés dans le mandat du Comité FAGR.

Prochaines étapes

- Une fois l'approbation du conseil obtenue, le manuel des politiques sera mis à jour pour inclure les politiques révisées.

Annexes

- **Annexe 1** : Explication des révisions des politiques.
- **Annexe 2** : Politiques pour approbation – versions avec suivi des modifications et versions propres
- **Annexe 3** : Politique avec révisions mineures, pour information seulement – version avec suivi des modifications (approbation du conseil non requise).

Explication des révisions de politiques

	Révision(s) proposée(s) et justifications
<p>Politique du conseil 7.7, Investissements : Cette politique est relativement nouvelle (ayant été adoptée en février 2021) et a fait l'objet de deux révisions depuis son adoption.</p>	<p>Le comité recommande de faire passer la périodicité de révision de « annuelle » à « bisannuelle ».</p>
<p>Politique du conseil 6.4, Mandat du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR) : Le dernier examen de cette politique date de février 2022, quand le conseil a approuvé plusieurs révisions. Plusieurs autres révisions de processus et éclaircissements ont alors été identifiés, ce qui explique que cette politique soit révisée avant le prochain examen prévu (février 2024).</p>	<p>L'alinéa 6.4.1(1)(a) a été ajouté par suite de l'approbation par le conseil, en mai 2022, d'un nouveau processus d'approbation des hypothèses budgétaires.</p>
	<p>L'alinéa 6.4.1(1)(d) a été révisé pour modifier le moment où le profil de risques de l'organisation est présenté au conseil (passant de la réunion virtuelle d'avril à l'atelier de juin du conseil). Le contexte et la justification de ce changement sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En avril 2021, le conseil a approuvé un profil de risques de l'organisation, qui établissait un nouveau processus de gestion des risques du conseil et des risques opérationnels à Ingénieurs Canada. Dans le cadre de ce nouveau processus : <ul style="list-style-type: none"> • Les notes de breffage adressées au conseil renvoient, le cas échéant, à des risques préétablis; • L'examen trimestriel du registre par le conseil a été remplacé par un examen annuel; • Le Comité FAGR est le seul comité du conseil chargé d'examiner les risques stratégiques sur une base continue (de la même façon qu'il examine les états financiers trimestriels); • Les nouveaux risques sont d'abord soumis au Comité FAGR, puis au conseil. • Plus précisément, le changement du moment de l'examen annuel des risques (d'avril à juin) est proposé pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Actuellement, l'examen annuel approfondi par le conseil est effectué lors de la réunion virtuelle d'avril, qui est plutôt brève (2 heures). Cet examen annuel a lieu après l'examen des états financiers audités, ce qui, dans certains cas, ne laisse pas suffisamment de temps au conseil pour discuter des risques du conseil. • Bien que le moment de l'examen permette au comité FAGR d'acquérir une connaissance approfondie des risques avant l'examen annuel par le conseil, il a pour conséquence que les nouveaux administrateurs et administratrices siègent au conseil pendant une année complète avant d'être officiellement initiés au registre des risques. • L'atelier du conseil de juin est généralement consacré à la discussion et à l'élaboration du prochain plan stratégique, et le fait de consacrer du

	<p>temps à l'examen du registre des risques au même moment aiderait les administrateurs et administratrices dans leur réflexion et leur sélection des priorités stratégiques.</p> <p>Des révisions supplémentaires ont été apportées à l'alinéa 6.4.1(1)(d) pour clarifier le rôle du comité dans l'examen des risques du conseil.</p>
	<p>L'alinéa 6.4.1(1)(e) a été révisé pour clarifier le rôle du Comité FAGR dans la conduite d'une analyse approfondie des risques stratégiques du conseil, tous les trois ans, en tant que contribution à l'élaboration de chaque nouveau plan stratégique. L'analyse des risques stratégiques a lieu en même temps que l'exercice FFPM (forces, faiblesses, possibilités et menaces), ce qui permet de déterminer si de nouveaux risques devraient être ajoutés au registre des risques (et/ou si des risques existants devraient en être retirés).</p>
	<p>La division 6.4.1(1)(h)(iv)(A) a été révisée afin de clarifier le processus, prévu par la <i>Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif</i>, selon lequel le conseil approuve les états financiers audités et les membres les reçoivent à l'assemblée annuelle des membres.</p>
	<p>Le sous-alinéa 6.4.1(1)(h)(v) a été révisé afin de préciser que le résultat d'une évaluation exhaustive de l'auditeur mènera à la recommandation, soumise aux membres, de retenir le même auditeur ou de lancer un appel d'offres pour l'audit.</p>
	<p>Le paragraphe 6.4.3(2) a été révisé afin d'harmoniser le quorum requis pour les réunions du comité FAGR avec celui des autres comités et groupes de travail.</p>

7 Politiques du conseil

7.7 Investissements

Date d'adoption : 24 février 2021 (motion 2021-02-7D)

Date de la dernière modification : 1^{er} octobre 2021 (motion 2021-10-4D)

Périodicité de révision : bisannuelle

Date de la dernière révision : 1^{er} octobre 2021

7.7.1 Objectifs d'investissement

- (1) Ingénieurs Canada a pour objectif d'établir un portefeuille d'investissement bien diversifié, qui sera géré de façon à assurer la préservation du capital tout en recherchant une croissance modérée. Tous les fonds qui ne sont pas nécessaires à l'exécution des opérations et activités à court terme d'Ingénieurs Canada, aux fins décrites dans son Règlement administratif, ses articles, son énoncé de mission et son plan stratégique, doivent être investis conformément à cette politique. Les fonds nécessaires aux opérations et activités à court terme doivent être détenus séparément dans des placements très liquides.
- (2) En outre, sans limiter la portée de ce qui précède, les aspects suivants doivent être pris en considération :
 - a) Le portefeuille sera investi à long terme, soit au moins pendant dix (10) ans;
 - b) Le portefeuille d'investissement assurera la préservation du capital à moyen terme pour répondre aux besoins de trésorerie au cours des trois prochaines années. Ingénieurs Canada fournira au conseiller en placements un rapport sur les besoins de trésorerie à moyen terme, au moins sur une base trimestrielle;
 - c) La plupart des investissements de ce portefeuille resteront liquides et rapidement convertibles en espèces. Toutefois, une petite partie du portefeuille sera investie dans des placements non liquides;
 - d) Bien qu'Ingénieurs Canada se préoccupe de préserver la valeur du portefeuille, il est entendu qu'il faut s'attendre à une certaine volatilité à court terme afin d'atteindre les objectifs de rendement à long terme. Par conséquent, une baisse de la valeur du portefeuille de quinze pour cent (15 %) à vingt pour cent (20 %) peut être tolérée à condition que ces baisses reflètent les conditions générales du marché ;
 - e) Ingénieurs Canada s'engage à investir dans des fonds axés sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au moment et dans la mesure où il est opportun de le faire.
 - f) Ingénieurs Canada est un organisme exonéré d'impôt en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
 - g) Il n'y a pas de contraintes ou de préférences juridiques propres à Ingénieurs Canada qui auront une incidence sur la gestion des investissements de ce portefeuille.

7.7.2 Lignes directrices relatives à la composition des actifs

Les lignes directrices suivantes sur la composition des actifs doivent être respectées afin d'obtenir des rendements modérés et constants. Si les conditions du marché et/ou les retraits d'espèces font que le portefeuille se situe en dehors des fourchettes suivantes, le gestionnaire de placements prendra les mesures nécessaires pour réaligner le portefeuille dans un délai raisonnable.

Catégorie d'actif	Affectation minimum (%)	Affectation neutre (%)	Affectation maximum (%)
Espèces	10	20	25
Revenu fixe	25	35	45
Actions ordinaires	30	40	60
Actions canadiennes	5	10	15
Actions américaines	5	10	15
Actions étrangères	5	10	15
Actions mondiales	5	10	15
Alternatif	0	5	10

7.7.3 Évaluation du rendement et rapports

Les points de repère suivants seront utilisés pour évaluer le rendement global du portefeuille :

Catégorie d'actif	Poids (%)	Points de repère
Espèces	20	FTSE Canada 30 Day T-Bill/ Indice des bons du Trésor de 30 jours
Actions canadiennes à revenu fixe	35	FTSE Canada Universe Bond Index / Indice FTSE Canada des obligations universelles
Actions canadiennes	10	S&P/TSX Capped Composite TR/ Indice composé S&P/TSX plafonné
Actions américaines	10	S&P 500 Index TR/ Indice composé S&P 500
Actions étrangères	10	MSCI EAFE / MSCI EAEO
Actions mondiales	10	MSCI World (Net)
Alternatif	5	Investissements alternatifs

7.7.4 Services et rapports

Le gestionnaire de placements doit rencontrer le chef de la direction, le directeur des finances et le président du Comité FAGR au moins une fois par an (ou plus fréquemment, sur demande) pour discuter des rendements du portefeuille et reconfirmer les objectifs d'investissement. Le gestionnaire de placements fournira également un rapport consolidé reflétant les actifs combinés du portefeuille sur une base trimestrielle.

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

6.4 Mandat du Comité des finances, d'audit et de gestion des risques (FAGR)

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

Périodicité de révision : bisannuelle

Date de la dernière modification : 25 février 2022 (Motion 2022-02-4D)

Date de la dernière révision : 25 février 2022

Le Comité des finances, d'audit et de gestion des risques améliore l'efficacité et l'efficience du conseil en ce qui concerne les questions se rapportant aux politiques financières, d'audit et de gestion des risques, ainsi qu'à la surveillance.

6.4.1 Responsabilités

(1) Le Comité FAGR doit s'acquitter de la Responsabilité du conseil 5 – *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 Comité FAGR doit aussi :

a) Examiner et approuver chaque année les hypothèses relatives à l'enveloppe budgétaire.

~~a)b)~~ Examiner chaque année le budget préliminaire du chef de la direction et faire des recommandations au conseil

~~b)c)~~ Examiner les rapports financiers trimestriels du chef de la direction et faire au besoin des recommandations au conseil.

~~c)d)~~ Examiner chaque trimestre les risques du conseil, en faisant à ce dernier les recommandations nécessaires, et effectuer un examen annuel du profil de risques de l'organisation avant qu'il soit transmis au conseil en juin. Examiner le profil de risques de l'organisation chaque année et le registre des risques chaque trimestre, et faire au conseil les recommandations nécessaires lors de la réunion d'avril ou lorsque ou chaque fois que des changements importants surviennent.

~~d)e)~~ Effectuer une analyse triennale approfondie des risques stratégiques du conseil et présenter à ce dernier des recommandations sur les stratégies d'atténuation acceptables, les risques résiduels et les mesures requises. Sur la base du registre des risques, présenter des recommandations au conseil sur les mesures requises, le cas échéant, en tant qu'intrants pour chaque nouveau plan stratégique.

~~e)f)~~ Examiner au moins chaque année les rapports sur les investissements (préparés par un conseiller indépendant) et faire des recommandations au conseil.

~~f)g)~~ Examiner la politique d'investissement et recommander des modifications au conseil.

~~g)h)~~ Superviser l'audit annuel, notamment :

- i. Évaluer chaque année l'auditeur retenu en fonction de son indépendance, de sa communication et de ses interactions, et de la qualité de son équipe.
 - ii. Confirmer la portée de l'audit, qui doit comprendre un examen des principaux processus financiers.
 - iii. Fournir au conseil un rapport annuel concernant les états financiers audités, ainsi que toute autre information importante émanant des discussions avec l'auditeur.
 - iv. Fournir aux membres un rapport annuel contenant les éléments suivants :
 - A) ~~L'approbation, par la recommandation du~~ conseil, ~~concernant~~ les états financiers audités;
 - B) Un résumé des observations de l'auditeur et la réponse du personnel d'Ingénieurs Canada;
 - C) La recommandation du conseil concernant la nomination de l'auditeur de l'année suivante.
 - v. Réaliser, au moins tous les cinq ans, une évaluation exhaustive de l'auditeur qui mènera à la recommandation de retenir le même ~~auditeur-cabinet d'audit ou d'en choisir un autre ou de lancer un appel d'offres pour l'audit.~~
 - vi. Communiquer au conseil de l'information fournie par l'auditeur sur les faits nouveaux importants présentés dans les principes comptables ou sur les décisions pertinentes des organismes de réglementation ayant une incidence sur les politiques financières du conseil.
- ~~h)j) Examiner les questions liées aux finances, comme les contrôles financiers internes et les politiques et procédures financières, et en informer le conseil.~~
- ~~h)j) Procéder à un examen de tout contrat d'approvisionnement à long terme d'une durée supérieure à cinq ans.~~

6.4.2 Pouvoirs

- (1) Le Comité FAGR a le pouvoir de se réunir de façon autonome avec l'auditeur externe.
- (2) Le président du Comité FAGR a le pouvoir de se réunir de façon autonome avec le directeur des Finances d'Ingénieurs Canada.

6.4.3 Composition

- (1) Le Comité FAGR est composé d'au moins cinq administrateurs, dont un administrateur de chacun des trois plus grands organismes de réglementation, soit PEO, l'OIQ et l'APEGA. Un comptable professionnel agréé doit aussi être membre de ce comité.
- (2) ~~La présence du président du Comité et de trois autres membres qui sont aussi des administrateurs constitue un quorum (soit 50 pour cent des membres plus 1) Le quorum pour toute réunion du Comité FAGR est de 50 pour cent des membres du comité plus un.~~
- (3) Les membres du Comité FAGR doivent avoir des connaissances financières suffisantes et être en mesure de lire et de comprendre un ensemble d'états financiers qui présentent un niveau de complexité comptable généralement comparable à celui des états financiers habituels d'Ingénieurs Canada.

(4) Le directeur des Finances d'Ingénieurs Canada doit fournir du soutien au Comité FAGR.

6.4.4 Compétences du président du Comité FAGR

(1) Le président du Comité FAGR doit comprendre :

- a) Les normes relatives aux rapports financiers des organismes sans but lucratif,
- b) Les opérations financières d'Ingénieurs Canada,
- c) Le processus budgétaire d'Ingénieurs Canada.

7 Politiques du conseil

7.13 Vaccination pour les réunions en personne

Date d'adoption : 13 décembre, 2021 (Motion 2021-12-11D)

Périodicité de révision : annuelle

Date de la dernière modification : 20 juin 2022

Date de la dernière révision : 20 juin 2022

7.13.1 Objectif et portée

- (1) Les vaccins contre la COVID-19 ont été approuvés par Santé Canada et peuvent être administrés à toute personne en âge de travailler. Selon les informations de santé publique, les vaccins contre la COVID-19 sont une méthode sûre de protection supplémentaire contre les effets du virus de la COVID-19 et de ses variants et constituent une mesure de plus pour réduire le risque de contracter et de propager le virus.
- (2) La COVID-19 représente toujours un grave danger pour la santé au sein de nos collectivités. Les personnes et les organismes doivent déployer tous les efforts raisonnables pour se protéger contre le virus, car des variants préoccupants ne cessent de se propager. Lorsque le conseil et les comités du conseil d'Ingénieurs Canada se réunissent en personne, il est important d'envisager toutes les mesures de contrôle de l'infection disponibles pour protéger les bénévoles, le personnel, les observateurs des réunions d'Ingénieurs Canada, mais aussi la collectivité dans son ensemble.
- (3) ~~Conformément aux directives des autorités de santé publique,~~ Ingénieurs Canada exige que tous les membres du conseil, les membres des comités du conseil, le personnel d'Ingénieurs Canada et tous les invités qui assistent aux réunions et aux événements d'Ingénieurs Canada en personne (ci-après appelés « participants aux réunions ») soient complètement vaccinés contre la COVID-19, à l'exception des rares personnes qui ne peuvent pas être vaccinées et qui bénéficient d'une exemption officielle. La présente politique de vaccination pour les réunions en personne (la « politique ») fait état des exigences relatives à la divulgation du statut vaccinal et des solutions de rechange acceptables aux mesures de contrôle des infections pour les personnes qui ne sont pas vaccinées pour des raisons médicales.
- (4) La présente politique s'applique à tous les participants aux réunions – c'est-à-dire à ceux et celles qui assistent en personne à des réunions et des événements organisés par Ingénieurs Canada, entre autres, aux réunions du conseil, des membres du BCAPG, BCCAG, du Groupe des chefs de direction, du Groupe des présidents, des groupes de responsables et à toute autre réunion ou événement connexe ou auxiliaire (ci-après, « réunions et événements d'Ingénieurs Canada »).
- (5) Tous les organismes externes, les tiers fournisseurs de services et les entrepreneurs indépendants qui assistent aux réunions et événements d'Ingénieurs Canada doivent être informés de la présente politique et de leur obligation de la respecter.
- (6) La présente politique pourrait être mise à jour, au besoin, si les directives de la santé publique, les exigences juridiques ou d'autres circonstances liées à la pandémie de COVID-19 venaient à changer. Ingénieurs Canada se laissera guider par l'information de la Santé publique, les exigences législatives et les obligations légales qui sont les siennes en vertu, entre autres, de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Ontario) et du *Code des droits de la personne* (Ontario).

7.13.2 Exigences en matière d'attestation et de divulgation

- (1) À compter du 1^{er} janvier 2022, 1^{er} janvier 2022, avant d'assister à une réunion ou à un événement d'Ingénieurs Canada, les participants aux réunions devront fournir à Ingénieurs Canada l'un des documents suivants :
 - a) Une preuve de vaccination :
 - i. une preuve d'avoir reçu toutes les doses requises d'un vaccin contre la COVID-19 homologué par Santé Canada, et ce, au moins 14 jours civils avant la réunion ou l'événement d'Ingénieurs Canada;

ou
 - b) un certificat signé par un médecin ou une infirmière praticienne confirmant que :
 - i. le participant ou la participante à la réunion ne peut pas recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour une raison médicale;
 - ii. la durée pendant laquelle cette exemption est valide.

Si la raison médicale qui empêche la vaccination est temporaire, le participant à la réunion doit fournir une confirmation de la vaccination contre la COVID-19 dans les plus brefs délais après la fin de cette période.
- (2) Au moins deux (2) semaines avant la réunion ou l'événement d'Ingénieurs Canada auquel la personne doit assister, on lui demandera d'attester de son statut vaccinal.
- (3) Les participants à la réunion devront fournir une preuve de leur statut vaccinal ou une confirmation écrite d'une exemption médicale au moment de la réunion ou de l'événement d'Ingénieurs Canada auquel ils souhaitent participer.

7.13.3 Autres mesures de contrôle de l'infection

- (1) Tout participant à une réunion qui n'est pas vacciné pour des raisons médicales peut être tenu de respecter d'autres mesures de santé et de sécurité, par exemple, se soumettre à des tests réguliers de dépistage rapide de l'antigène de COVID-19 et présenter la preuve du résultat de test négatif pendant qu'il assiste à une réunion ou à un événement d'Ingénieurs Canada.
- (2) En vertu de son obligation à offrir des mesures d'adaptation, Ingénieurs Canada s'engage à couvrir les frais de ces tests.

7.13.4 Mesures existantes de prévention des infections

- (1) Les exigences de divulgation et les autres mesures de contrôle des infections s'ajoutent aux mesures existantes de contrôle des infections mises en place par Ingénieurs Canada pour ses réunions. Tous les participants à une réunion doivent se conformer aux exigences supplémentaires relatives au contrôle de l'infection. Ces dernières peuvent être modifiées et mises à jour de temps à autre, conformément aux conseils et aux directives en vigueur en matière de sécurité publique. Il s'agit notamment des mesures suivantes, par exemple :
 - c) dépistage quotidien des symptômes de la COVID-19;
 - d) respect de protocoles d'hygiène appropriés;
 - e) distanciation physique;
 - f) port d'un masque lorsqu'on se trouve à l'intérieur et à proximité d'autres personnes.

7.13.5 Non-conformité

- (1) Il est essentiel de se conformer à cette politique, qui est essentielle aux efforts d'Ingénieurs Canada pour contrôler les risques d'écllosion de la COVID-19 lors de la tenue de ses réunions et événements en personne.
- (2) Un participant à une réunion qui ne se conforme pas à la présente politique dans les délais prévus par celle-ci pourrait ne pas être autorisé à assister aux réunions et aux événements d'Ingénieurs Canada.

7.13.6 Confidentialité

- (1) Ingénieurs Canada s'engage à protéger la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels des participants aux réunions. Tous les renseignements communiqués en vertu de la présente politique seront traités de façon confidentielle et ne seront utilisés ou divulgués que par le personnel d'Ingénieurs Canada chargé de la mettre en œuvre aux fins de l'administration des procédures de contrôle des infections dans le cadre des réunions et des événements d'Ingénieurs Canada.
- (2) Les renseignements personnels de tous les participants aux réunions seront recueillis, utilisés et divulgués conformément à la politique de confidentialité d'Ingénieurs Canada. De plus, les renseignements recueillis en vertu de la présente politique ne seront conservés que le temps nécessaire pour atteindre l'objectif fixé, et tous les registres de vaccination seront conservés, consultés et éliminés de façon sûre.
- (3) À l'exception du personnel d'Ingénieurs Canada chargé de mettre en œuvre cette politique, personne ne doit demander ou exiger d'un autre participant à une réunion qu'il révèle son statut vaccinal ou les raisons pour lesquelles il n'est pas complètement vacciné, et personne ne doit exercer de représailles à l'égard d'un autre participant.

7.13.7 Renseignements statistiques

- (1) Nonobstant son obligation de préserver la confidentialité de tous les renseignements reçus en vertu de la présente politique, Ingénieurs Canada peut recueillir, conserver et, sur demande, divulguer les renseignements statistiques suivants :
 - a) le nombre de participants aux réunions qui ont attesté avoir été entièrement vaccinés contre la COVID-19;
 - b) le nombre de participants aux réunions qui ont fourni une preuve de vaccination complète contre la COVID-19;
 - c) le nombre de participants aux réunions qui ont fourni un certificat médical pour justifier le fait qu'ils ne sont pas entièrement vaccinés contre la COVID-19.

7.13.8 Administration

- (1) Ingénieurs Canada tiendra à jour et révisera cette politique au besoin, en fonction des directives de santé publique et de l'évolution des conditions de la pandémie de COVID-19.
- (2) Le personnel d'Ingénieurs Canada est chargé d'administrer la présente politique au nom du conseil, ce qui comprend la collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et l'élimination de l'information relative au statut vaccinal des participants aux réunions.

NOTE DE BREFFAGE : POUR INFORMATION

Plan de travail préliminaire du Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG)		5.1
Objet :	Informier le conseil des activités prévues du BCAPG en 2023, pour approbation définitive en décembre 2022	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Impératif opérationnel 1 : Agréer les programmes de premier cycle en génie Impératif opérationnel 7 : Mobilité internationale	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Fonctions de gouvernance (risque stratégique)	
Préparé par :	Mya Warken, gestionnaire, Agrément et secrétaire du BCAPG	
Présenté par :	Paula Klink, présidente du BCAPG	

Contexte

- Conformément aux objectifs d'Ingénieurs Canada, le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) agrée les programmes d'études de premier cycle en génie (Impératif opérationnel 1) et est responsable de certains travaux relevant de l'Impératif opérationnel 7 : Gérer les occasions et les risques associés à la mobilité internationale du travail et des praticiens.
- Pour des raisons de visibilité, un plan de travail pour 2023 a été rédigé en vue d'être soumis à l'examen du conseil d'Ingénieurs Canada.

Rapport de situation

- Le plan de travail annuel est éclairé par :
 - Les travaux opérationnels en cours (visites d'agrément)
 - Les commentaires de DDIC, de la FCEG et d'autres parties prenantes
 - Les résultats du [rapport annuel sur la responsabilité en matière d'agrément](#)
 - Les changements dans le milieu éducatif et/ou de l'agrément en génie
 - Les orientations du conseil d'Ingénieurs Canada et le Plan stratégique
- À la suite de l'examen du plan de travail préliminaire du BCAPG pour 2023 et après avoir consulté l'administrateur et l'administratrice nommés au BCAPG, ainsi que le personnel d'Ingénieurs Canada et le Comité des politiques et des procédures du BCAPG, le comité exécutif du BCAPG a proposé que les travaux liés aux politiques du BCAPG soient reportés pendant que le travail dans le cadre de la priorité stratégique : *Examiner et valider le but et la portée de l'agrément* est en cours.
- Le report des travaux liés aux politiques en matière d'agrément élimine le risque que ces travaux ne soient plus nécessaires en raison des résultats de la priorité stratégique.

Impact

- Groupe de travail 30 en 30 du BCAPG : Le Groupe de travail devrait poursuivre ses travaux jusqu'à ce que le rapport sur les consultations soit achevé, mais aucune modification aux normes d'agrément ni aux procédures ne devraient aller de l'avant, ce qui signifie que le groupe de travail recevrait tous les commentaires et y répondrait avec des recommandations révisées.
- Exploration d'une autre façon de mesurer du contenu des programmes d'études : Bien que les problèmes cernés concernant la façon de mesurer le contenu des programmes d'études (les UA) ne soient toujours pas réglés, un rapport de conclusion devrait être rédigé de sorte que le travail puisse être repris à l'avenir, en attendant les résultats de la priorité stratégique.
- Le travail axé sur l'amélioration de la documentation et de la qualité au sein des activités du BCAPG se poursuivra, avec un accent sur la formation en 2023.

Prochaines étapes

- Le conseil discutera de la proposition lors de sa réunion du 17 septembre 2022. La présidente du BCAPG fera un compte rendu verbal au conseil concernant les résultats de la discussion.
- Le plan de travail définitif du BCAPG pour 2023 sera soumis à l'approbation du conseil à sa réunion de décembre.

Annexe

- **Annexe 1** : Ébauche du Plan de travail 2023 du BCAPG

Ébauche du Plan de travail 2023 du BCAPG

Élément		
Décisions d'agrément*	Date de la visite	Date de la décision (2023)
Laurentian University	Du 20 au 22 septembre 2022	Février
Simon Fraser University	Du 25 au 27 septembre 2022	Février
Carleton University	Du 15 au 18 octobre 2022	Juin
Dalhousie University	Du 27 octobre au 2 novembre 2022	Juin
Lakehead University	Du 30 octobre au 1 ^{er} novembre 2022	Juin
University of New Brunswick	Du 30 octobre au 1 ^{er} novembre 2022	Juin
Université du Québec à Chicoutimi	Du 6 au 8 novembre 2022	Juin
University Waterloo	Du 6 au 8 novembre 2022	Juin
British Columbia Institute of Technology	Du 6 au 8 novembre 2022	Juin
Western University	Du 6 au 8 novembre 2022	Juin
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Du 13 au 15 novembre 2022	Juin
University of Regina	Du 13 au 15 novembre 2022	Juin
University of British Columbia/University of Northern British Columbia	Du 13 au 15 novembre 2022	Juin
Université Laval	Du 20 au 22 novembre 2022	Juin
University of Calgary	Du 20 au 22 novembre 2022	Juin
University of Alberta	Du 20 au 22 novembre 2022	Juin
University of Victoria	Du 12 au 14 février 2023	Juin
York University	Du 12 au 14 février 2023	Juin
University of British Columbia	Du 12 au 14 février 2023	Juin
Sheridan College	Du 12 au 14 février 2023	Juin
University of Northern British Columbia	Du 27 février au 2 mars 2023	Juin
University of Ontario Institute of Technology	Du 12 au 14 mars 2023	Juin
Université du Québec à Rimouski	Du 19 au 21 mars 2023	Juin
Conestoga College	Du 21 au 23 juin 2023	Septembre
Algonquin College	Du 4 au 7 juillet 2023	Septembre
Surveillance internationale	Participants	Date
Symposium de l'ABET	À déterminer	Les 20 et 21 avril
Prodiguer des conseils à la délégation qui assiste aux réunions de l'Accord de Washington.	Membre du BCAPG	Du 11 au 16 juin au Taïwan
Normes et procédures	Responsable	Échéance
Mettre en œuvre les changements à apporter aux normes, aux politiques et aux procédures issus des groupes de travail récents du BCAPG, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle définition de la conception en ingénierie • Modifications proposées à l'annexe 3, <i>Énoncé d'interprétation sur les attentes et les exigences en matière de permis d'exercice</i>, clauses 8 et 9. • Documentation requise pour les visites • Modifications apportées au mandat du Comité des politiques et des procédures 	Membres du BCAPG	Décembre

Ébauche du Plan de travail 2023 du BCAPG

Normes et procédures	Responsable	Échéance
Rédiger un rapport de consultation final sur le Groupe de travail 30 en 30, avec des recommandations révisées selon les commentaires des parties prenantes (y compris les commentaires de Doyennes et doyens d'ingénierie Canada).	Groupe de travail 30 en 30 Comité des politiques et des procédures BCAPG	Septembre
Cerner les lacunes dans l'Énoncé d'interprétation : Matière des cours dans les options d'un programme et dans les programmes bidisciplinaires et déterminer la façon de respecter la dénomination moderne des programmes de génie	Comité des politiques et des procédures	Décembre
Rédiger un rapport de conclusion sur d'autres mesures du contenu des programmes d'études	Comité des politiques et des procédures	Septembre
Donner suite à la solution provisoire proposée de DDIC pour surmonter les obstacles liés aux normes qui entravent les échanges internationaux d'étudiants	Comité des politiques et des procédures	Septembre
Approuver les résultats du Groupe de travail sur la documentation et les ressources de formation du Comité des politiques et des procédures — Processus du BCAPG et de l'équipe de visiteurs <ul style="list-style-type: none"> • Descriptions révisées des rôles (président/vice-président/président sortant du BCAPG; président/vice-président d'équipe de visiteurs /visiteurs de programme/observateurs; vérificateur principal/responsable/réviseur) • Matrice révisée pour la prise de décisions, y compris les définitions des éléments Préoccupations/Faiblesses/Lacunes/Résolu (ou l'équivalent) • Module de formation des visiteurs 	Groupe de travail sur la documentation et les ressources de formation Comité des politiques et des procédures BCAPG	Février Juin
Responsabilité en matière d'agrément <ul style="list-style-type: none"> • Étudier et classer par ordre de priorité les constatations du rapport de 2022 • Recueillir les données pour le rapport de 2023 	Comité sur la responsabilité en matière d'agrément Comité des politiques et des procédures BCAPG	En cours
Élaborer une feuille de route pour l'adoption de la nouvelle mouture des qualités des diplômés de l'International Engineering Alliance	Comité des politiques et des procédures BCAPG	Décembre
Étudier les tendances en matière de conformité aux normes sur les qualités requises des diplômés et l'amélioration continue ainsi que les constatations pour déterminer les domaines où le BCAPG peut ou doit intervenir en ce qui a trait à la formation et à l'élaboration du système	BCAPG	Décembre
Réexaminer le modèle de rapport du visiteur général et consulter les parties concernées sur les changements proposés	Comité des politiques et des procédures	Septembre
Encadrer et soutenir au besoin la mise en œuvre de Tandem, le nouveau système de gestion des données en ligne pour l'agrément d'Ingénieurs Canada.	Comité des politiques et des procédures Membres du BCAPG	En cours
Plan stratégique 2022-2024	Responsable	Échéance
Suivre le plan stratégique et y contribuer au besoin.	Membres du BCAPG	En cours

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Plan de travail préliminaire du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG)		5.2
Objet :	Informar le conseil au sujet des activités prévues du BCCAG en 2023, pour approbation définitive en décembre 2022.	
Lien avec le plan stratégique/ les objectifs :	Impératif opérationnel 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 :	Fonctions de gouvernance	
Préparé par :	Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaire du BCCAG	
Présenté par :	Margaret Anne Hodges, présidente du BCCAG	

Définition du problème ou de l'enjeu

- Comme le prévoient les objectifs d'Ingénieurs Canada, le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) élabore et tient à jour des guides nationaux, des documents et des programmes d'examens qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence dans l'exercice et la réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des praticiens au Canada.
- L'objet de la présente note de breffage est d'informer le conseil d'Ingénieurs Canada des résultats du processus de consultation et du plan de travail du BCCAG proposé pour 2023.

Action proposée ou recommandation

- L'approbation finale du plan de travail sera demandée à la réunion de décembre.

Autres options envisagées

- Aucune autre option n'est envisagée puisque le plan de travail tient compte des commentaires reçus de la part des organismes de réglementation.

Risques

- S'il n'examine pas le plan de travail, le conseil d'Ingénieurs Canada ne sera pas en mesure de surveiller le travail du BCCAG, ce qui diminue la confiance des organismes de réglementation.

Répercussions financières

- Tous les éléments du plan de travail ont été prévus dans le budget proposé pour 2023.

Avantages

- Le BCCAG fournira 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. Ces services et outils sont offerts en temps opportun et répondent aux besoins des organismes de réglementation.
- L'élaboration des guides mentionnés dans le plan permettra de faire progresser les priorités stratégiques et opérationnelles d'Ingénieurs Canada relatives à la diversité de la profession, notamment en ce qui a trait aux femmes et aux peuples autochtones.

Consultations

- Tous les commentaires et les réponses reçus sont répertoriés dans l'annexe 1.
 - Le 5 mai 2022, un courriel a été envoyé au conseil d'Ingénieurs Canada, au BCCAG, au Groupe des chefs de direction, de même qu'aux groupes de responsables de l'exercice, de l'admission ainsi que de la discipline et de l'application de la loi pour les sonder au sujet des priorités contenues dans le plan de travail proposé. En juin, les groupes de responsables ont examiné ces questions lors de réunions virtuelles et ont soumis leurs commentaires à l'attention du président du BCCAG.
 - Le comité exécutif du BCCAG a répondu à tous les commentaires reçus des groupes des responsables, puis a transmis le tout au Groupe des chefs de direction le 12 juillet. Ce dernier a examiné le plan de travail proposé et a formulé ses commentaires. Le comité exécutif y a répondu, puis a transmis une nouvelle version du plan de travail proposé au BCCAG.
 - Le BCCAG a tenu une réunion le 18 juillet et convenu de recommander les priorités révisées du plan de travail 2023 à l'approbation du conseil (Annexe 2).

Prochaines étapes

- Le conseil est invité à transmettre ses commentaires, qui seront examinés par le comité exécutif du BCCAG au cours d'une prochaine réunion.
- Le plan de travail préliminaire sera soumis à l'approbation du conseil à sa réunion de décembre.

Annexes

- **Annexe 1** : Plan de travail préliminaire du BCCAG pour 2023
- **Annexe 2** : Commentaires reçus et réponses du BCCAG concernant ses priorités pour 2023.

Ébauche du plan de travail 2023 du BCCAG

Comme le prévoient les objectifs d'Ingénieurs Canada, le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) élabore et tient à jour des guides nationaux, des documents et des programmes d'examens qui permettent l'évaluation des compétences en génie, favorisent l'excellence dans l'exercice et la réglementation du génie en plus de faciliter la mobilité des praticiens au Canada. Le présent document vise à dégager les priorités actuelles de 2022 qui seront reportées en 2023 et à proposer de nouvelles priorités pour 2023 qui s'appuient sur les commentaires reçus des groupes de responsables, y compris le GCD.

A. Priorités reportées de 2022

Point	Demandé par	Date de la demande	Date d'achèvement prévue
Examen du « Document d'Ingénieurs Canada sur l'exercice dans le domaine du génie logiciel, 2016 »	GNRDAL	2020	Février 2023
Élaboration d'un nouveau guide public sur la consultation et la participation des Autochtones destiné aux ingénieurs et aux firmes d'ingénierie	Conseil d'Ingénieurs Canada	2019	Février 2023
Élaboration d'une étude de faisabilité visant à cerner d'autres méthodes d'évaluation des titulaires d'un diplôme non agréé par le BCAPG	Conseil d'Ingénieurs Canada (portée élargie par le GNRA)	2020	Février 2023
Élaboration d'un nouveau guide public sur le devoir de dénoncer les actes répréhensibles	GNRDAL	2021	Mai 2024
Élaboration d'un nouveau guide public sur l'aptitude à l'exercice	GNRE et GNRDAL	2021	Octobre 2024
Révision du Guide national sur la bonne moralité de 2013	GNRA ET GNRE	2021	Février 2023
Révision du Guide public sur le Code de déontologie (2016)	GNRE	2021	Octobre 2023
Révision du Guide public sur les conflits d'intérêts (2014)	GNRE	2021	Octobre 2023

B. Priorités supplémentaires pour 2023 fondées sur les résultats de la consultation

Point	Demandé par	Date de la demande	Date d'achèvement prévue
Création d'un nouveau document d'Ingénieurs Canada sur la réglementation des nouvelles disciplines	GNRDAL et GNRE	2022	Octobre 2025
Révision du Guide à l'intention des organismes de réglementation : Principes directeurs pour les enquêtes sur la moralité (2014)	GNRDAL	2022	Mai 2024
Révision du Guide public : Assumer la responsabilité du travail de l'ingénieur stagiaire (2016)	GNRE	2022	Mai 2024

C. Révision continue des programmes d'examens et des manuels connexes

Point	Date d'achèvement prévue
Génie chimique, 2016	Janvier 2023
Études complémentaires, 2011	Janvier 2023
Génie électrique, 2016	Janvier 2023
Génie mécatronique, 2016	Janvier 2023

D. Nouvelle révision des programmes d'examens et des manuels connexes

Point	Date d'achèvement prévue
Génie du bâtiment, 2007	Janvier 2024
Génie industriel, 2017	Janvier 2024
Génie du pétrole, 2017	Janvier 2024

DRAFT

Commentaires reçus et réponses du BCCAG concernant ses priorités pour 2023

Sujet ou priorité proposé(e)	Commentaires du GNRA	Commentaires du GNRE	Commentaires du GNRDAL	Réponse du BCCAG	Commentaires du GCD	Réponse définitive du BCCAG
Nouveau guide public sur l'évaluation et le rendement des équipes d'ingénierie	Le GNRA considère que le sujet de ce guide ne s'inscrit pas dans son champ d'action et laisse aux autres groupes de responsables le soin de faire des commentaires sur ce point.	Aucun commentaire n'a été re	Le GNRDAL voit un lien possible entre l'évaluation et le rendement des équipes d'ingénierie et la protection générale du public, mais il ne croit pas que le sujet de ce guide s'inscrive dans son champ d'action; il laisse donc aux autres groupes de responsables le soin de faire des commentaires sur ce point.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Nouveau document d'Ingénieurs Canada sur la réglementation des nouvelles disciplines	<p>Le GNRA croit que le Bureau des conditions d'admission devrait faire de ce document une priorité. Les responsables de l'admission sont chargés de la certification et de l'évaluation de la qualification des personnes qui travaillent dans les nouveaux domaines du génie et, pour que la réglementation du génie demeure pertinente, ce sujet nécessite des directives et des recherches supplémentaires.</p> <p>Si l'élaboration de ce document est entreprise, le GNRA recommande qu'il renvoie à des nouveaux domaines qui sont déjà connus sur le plan technique, mais sur lesquels les organismes de réglementation n'exercent pas un contrôle très ferme (p. ex., le génie logiciel). Le groupe a également fait remarquer qu'un document général comprenant des principes directeurs sur la meilleure façon de réglementer les domaines nouveaux et émergents sur une base continue serait plus utile que de se concentrer sur des disciplines spécifiques.</p>	<p>Le GNRE voit l'avantage qu'il y aurait d'entreprendre l'élaboration d'un document sur les principes directeurs généraux quant à la meilleure façon de réglementer les domaines nouveaux et émergents.</p> <p>Le GNRE a par ailleurs mentionné qu'il aimerait que le document fournisse des conseils non seulement pour les disciplines émergentes, mais aussi pour les domaines de pratique émergents d'ingénieurs qui exercent en dehors des domaines traditionnels dans lesquels ils ont été formés.</p>	Les membres du GNRDAL avaient des points de vue légèrement divergents quant à l'utilité de ce document, mais en général, ils ont vu l'avantage pour le BCCAG d'aller de l'avant avec un document sur les principes directeurs généraux quant à la meilleure façon de réglementer les domaines nouveaux et émergents, étant donné l'augmentation du nombre de personnes, dans les domaines nouveaux ou émergents, qui exercent le génie sans permis. Le GNRDAL croit que c'est un produit de travail qui bénéficierait de la participation des organismes de réglementation à toutes les étapes de l'élaboration afin de s'assurer qu'il sera le plus utile possible. Certains membres du GNRDAL ont fait remarquer que des livres blancs individuels ciblant spécifiquement de nouveaux domaines du génie (comme le génie de la nanotechnologie ou l'ingénierie en milieu côtier) et définissant la limite de ce qui est de l'ingénierie et de ce qui ne l'est pas dans ces domaines seraient plus utiles, mais ils comprennent que ce genre de travail se prête mieux au portefeuille de recherche réglementaire d'Ingénieurs Canada.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.

Sujet ou priorité proposé(e)	Commentaires du GNRA	Commentaires du GNRE	Commentaires du GNRDAL	Réponse du BCCAG	Commentaires du GCD	Réponse définitive du BCCAG
Révision du Guide par étapes pour la préparation et la mise en application d'un plan individuel de développement professionnel continu (2008)	Aucun commentaire n'a été reçu.	Le GNRE pense que ce guide n'est plus nécessaire, car il n'y a pas assez d'uniformité au pays en ce qui concerne les programmes de DP pour que le guide soit utile.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Archiver ce guide.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Archiver ce guide.
Révision du Guide public sur l'exercice de la profession d'ingénieur au Canada (2012)	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Révision du Guide public relatif à l'examen sur l'exercice de la profession (2013)	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Révision du Guide à l'intention des organismes de réglementation : Principes directeurs pour les enquêtes sur la moralité (2014)	Le GNRA demande que ce guide soit considéré comme prioritaire. Il a précisé que c'était probablement le bon moment pour réviser ce guide à la lumière de la révision en cours du guide de 2013 sur la bonne moralité afin de voir s'il y a une relation entre les deux guides et s'il serait utile de les relier ou de les fusionner.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Le GNRDAL demande que ce guide soit considéré comme prioritaire. Il a précisé que c'était probablement le bon moment pour réviser ce guide à la lumière de la révision en cours du guide de 2013 sur la bonne moralité. Le GNRDAL pense également que ce guide pourrait révéler son utilité, car il permettrait d'améliorer les efforts qui sont déployés pour aider à réduire les problèmes disciplinaires avec les membres inscrits.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.
Révision du Guide public : Assumer la responsabilité du travail de l'ingénieur stagiaire (2016)	Le GNRA demande que ce guide soit considéré comme prioritaire. Il a fait remarquer que ce guide pourrait avoir une certaine synergie avec le document d'Ingénieurs Canada sur la réglementation des disciplines émergentes mentionné précédemment. Le manque d'ingénieurs en mesure d'assumer la responsabilité du travail d'un ingénieur stagiaire ou d'un entrepreneur dans un nouveau domaine est une complication commune aux disciplines émergentes et au travail d'entrepreneur.	Le groupe a fait remarquer que ce guide pourrait avoir une certaine synergie avec le document d'Ingénieurs Canada sur la réglementation des disciplines émergentes mentionné précédemment. Le manque d'ingénieurs en mesure d'assumer la responsabilité du travail d'un ingénieur stagiaire ou d'un entrepreneur dans un domaine émergent est une complication commune aux disciplines émergentes et au travail d'entrepreneur.	Le GNRDAL demande que ce guide soit considéré comme prioritaire. Il a fait remarquer que ce guide pourrait avoir une certaine synergie avec le document d'Ingénieurs Canada sur la réglementation des disciplines émergentes mentionné précédemment. Le manque d'ingénieurs en mesure d'assumer la responsabilité du travail d'un ingénieur stagiaire ou d'un entrepreneur dans un domaine émergent est une complication commune aux nouvelles disciplines et au travail d'entrepreneur.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.
Révision du Guide public sur le développement durable et la gérance environnementale à l'intention des ingénieurs (2016)	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Guide public sur l'admission à l'exercice de la profession d'ingénieur au Canada (2017)	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.

Sujet ou priorité proposé(e)	Commentaires du GNRA	Commentaires du GNRE	Commentaires du GNRDAL	Réponse du BCCAG	Commentaires du GCD	Réponse définitive du BCCAG
Programme d'examens de génie du bâtiment (2007)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe. Il précise que ce programme d'examens devrait être priorisé en premier, car les candidats diplômés de programmes non agréés par le BCAPG dans ce domaine sont parmi les plus fréquents.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Les chefs de direction se sont demandé pourquoi certains programmes d'examens avaient été sélectionnés pour révision, mais ils ont approuvé l'approche adoptée. Ils disent d'aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.
Révision du Programme d'examens de génie de l'architecture navale (2016)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG reportera ce point à un cycle ultérieur compte tenu du faible intérêt qu'il suscite et de la disponibilité limitée des ressources.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Programme d'examens de génie informatique (2017)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG reportera ce point à un cycle ultérieur compte tenu du faible intérêt qu'il suscite et de la disponibilité limitée des ressources.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Programme d'examens de génie industriel (2017)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe. Il précise que ce programme d'examens devrait être priorisé en premier, car les candidats diplômés de programmes non agréés par le BCAPG dans ce domaine sont parmi les plus fréquents.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Les chefs de direction se sont demandé pourquoi certains programmes d'examens avaient été sélectionnés pour révision, mais ils ont approuvé l'approche adoptée. Ils disent d'aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.
Programme d'examens de génie physique (2017)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG reportera ce point à un cycle ultérieur compte tenu du faible intérêt qu'il suscite et de la disponibilité limitée des ressources.	Aucun commentaire n'a été reçu.	Ne sera pas ajouté au plan de travail de 2023.
Programme d'examens de génie du pétrole (2017)	Le GNRA est en faveur de la révision de tous les programmes d'examens énumérés, selon le calendrier habituel du groupe. Il précise que ce programme d'examens devrait être priorisé en premier, car les candidats diplômés de programmes non agréés par le BCAPG dans ce domaine sont parmi les plus fréquents.	Le GNRE laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le GNRDAL laisse au Groupe national des responsables de l'admission le soin de faire des commentaires sur la révision des programmes d'examens.	Le BCCAG accordera la priorité à ce document dans le plan de travail, en fonction de l'approbation du conseil et de la disponibilité des ressources.	Les chefs de direction se sont demandé pourquoi certains programmes d'examens avaient été sélectionnés pour révision, mais ils ont approuvé l'approche adoptée. Ils disent d'aller de l'avant selon les recommandations.	Ajouté au plan de travail du BCCAG de 2023.

Sujet ou priorité proposé(e)	Commentaires du GNRA	Commentaires du GNRE	Commentaires du GNRDAL	Réponse du BCCAG	Commentaires du GCD	Réponse définitive du BCCAG
Suggestions / commentaires d'ordre général	Le Groupe national des responsables de l'admission (GNRA), le Groupe national des responsables de l'exercice (GNRE) et le Groupe national des responsables de la discipline et de l'application de la loi (GNRDAL) tiennent à remercier le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) de leur avoir donné l'occasion de fournir des commentaires sur les priorités du plan de travail proposé pour 2023. Ils se disent heureux de contribuer au travail du BCCAG qui appuie et complète leur propre travail sur les questions liées à l'admission, à l'exercice, et aux mesures disciplinaires et à l'application de la loi.			Le BCCAG se réjouit de poursuivre sa collaboration avec les groupes de responsables dans le cadre de ses travaux.	Les chefs de direction ont posé plusieurs questions en ce qui concerne les ressources nécessaires pour faire face à l'importante charge de travail du BCCAG, mais après discussion, ils ont jugé que le plan de travail était réalisable et ils ont appuyé les efforts du BCCAG.	

NOTE DE BREFFAGE : Pour information

Rapport annuel sur les activités de représentation auprès du gouvernement fédéral		5.9
Objet :	Résumer les efforts de représentation d'Ingénieurs Canada auprès du gouvernement fédéral, pour la période de juin 2021 à juin 2022	
Lien avec le plan stratégique/les objectifs :	Impératif opérationnel 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral	
Lien avec le profil de risques de l'organisation :	Collaboration nationale Réputation	
Préparé par :	Joey Taylor, gestionnaire, Affaires publiques et Relations gouvernementales Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques	
Présenté par :	Gerard McDonald, chef de la direction	

Contexte

- La sous-stratégie approuvée d'Ingénieurs Canada concernant les représentations auprès du gouvernement fédéral prévoyait l'élaboration d'un mécanisme de rapport exhaustif et détaillé. Ce mécanisme permet d'informer les organismes de réglementation des activités de représentation d'Ingénieurs Canada auprès du gouvernement fédéral et des progrès réalisés. Un rapport résumant les activités de représentation menées entre juin 2021 et juin 2022 a donc été préparé.

Rapport de situation

- Le rapport est présenté pour information.

Prochaines étapes

- Les efforts de représentation se poursuivront, comme prévu.

Annexe

- **Annexe 1** : Rapport sur les activités de représentation auprès du gouvernement fédéral, de juin 2021 à juin 2022

Impératif opérationnel 5 : Faire valoir les intérêts de la profession auprès du gouvernement fédéral

Rapport sur les activités de représentation, de juin 2021 à juin 2022

L'équipe des Affaires publiques et des Relations gouvernementales d'Ingénieurs Canada fait entendre la voix de la profession d'ingénieur auprès du gouvernement fédéral. Notre travail de représentation est centré sur les questions liées à la réglementation et à leurs incidences sur la profession d'ingénieur. Au cours de la session parlementaire 2021-2022, en raison de la COVID-19, notre équipe a concentré ses efforts sur le maintien de relations virtuelles avec des intervenants clés, notamment les quatre ingénieurs élus à la Chambre des communes, ainsi que les ministères fédéraux associés à nos principales priorités politiques. Compte tenu des facteurs externes importants et des changements uniques auxquels sont confrontés le développement et le maintien des relations externes, l'équipe des Affaires publiques et des Relations gouvernementales a poursuivi ses activités à un rythme soutenu. En voici quelques faits saillants.

Élections fédérales

Avec l'élection d'un gouvernement libéral minoritaire en septembre dernier, Ingénieurs Canada a concentré ses efforts sur l'établissement et le maintien de relations avec des acteurs clés de tous les partis qui ont été élus. Les quatre ingénieurs suivants ont été réélus au Parlement :



Omar Alhabra
Mississauga-Centre
PLC



Sukh Dhaliwal
Surrey-Newton
PLC



Marc Garneau
Notre-Dame-de-
Grâce-Westmount
PLC



Marilyn Gladu
Sarnia-Lambton
PCC

Nous avons également été heureux de voir un ingénieur nommé de nouveau au Cabinet – l'honorable Omar Alhabra qui a été reconduit au poste de ministre des Transports.

Consultations publiques fédérales

L'équipe des Affaires publiques et des Relations gouvernementales a soumis 11 mémoires ou commentaires écrits dans le cadre de consultations publiques fédérales sur des enjeux ou des préoccupations touchant les organismes de réglementation du génie et la profession d'ingénieur, soit :

1. [Commentaires d'Ingénieurs Canada sur document de travail Transition équitable axée sur l'humain de Ressources naturelles Canada](#)

11

mémoires/
commentaires –
consultations
fédérales

2. [Mémoire pour les consultations prébudgétaires en vue du budget de 2022](#)
3. [Commentaires d'Ingénieurs Canada au Comité permanent des finances concernant les consultations prébudgétaires en vue du budget de 2022](#)
4. [Commentaires d'Ingénieurs Canada soumis à Pêches et Océans Canada et à Transports concernant la réglementation fédérale visant la conception des petits bateaux de pêche](#)
5. [Commentaires d'Ingénieurs Canada soumis aux ministres Blair et Guilbeault concernant le rapport « Bâtir un Canada résilient » du Conseil des académies canadiennes](#)
6. [Commentaires d'Ingénieurs Canada soumis à l'American Society for Testing Materials International concernant la modification proposée de la définition du terme « engineer » dans la norme ASTM F2783.](#)
7. [Faits saillants et analyse du budget fédéral de 2022](#)
8. [Témoignage d'Ingénieurs Canada au Comité sénatorial permanent des transports et des communications](#)
9. [Commentaires d'Ingénieurs Canada présentés au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada concernant le projet visant à éliminer les obstacles réglementaires intergouvernementaux](#)
10. [Commentaires d'Ingénieurs Canada sur les modifications proposées au Règlement de la Régie canadienne de l'énergie sur les pipelines terrestres \(RPT\), ordonnances et orientation](#)
11. [Commentaires d'Ingénieurs Canada soumis à Environnement et Changement climatique Canada sur le Plan national de science et de connaissances relatives au changement climatique — Science du climat 2050](#)

Ces travaux ont notamment permis à Ingénieurs Canada d'être invité à témoigner devant le Comité sénatorial permanent des transports et des communications. Plusieurs recommandations d'Ingénieurs Canada ont également été incluses dans le [Budget 2022 du gouvernement du Canada : Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable.](#)



Le chef de la direction d'Ingénieurs Canada Gerard McDonald témoigne devant le Comité sénatorial permanent des transports et des communications.

Énoncés de principe nationaux

Les énoncés de principe nationaux suivants ont été examinés et approuvés par les organismes de réglementation et le conseil d'Ingénieurs Canada, conformément au plan de travail 2021-2022 du Comité consultatif des affaires publiques :

Nouveaux énoncés de principe nationaux :

1. Déployer le potentiel du Canada : le rôle essentiel des ingénieurs dans la croissance de la productivité
2. Le rôle des ingénieurs dans la construction d'un Canada sécuritaire et résilient

6

énoncés de principe
nationaux nouveaux
ou actualisés

Énoncés de principe nationaux actualisés :

3. Personne qualifiée vs ingénieur titulaire d'un permis
4. Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)
5. Sélection basée sur les compétences
6. Approvisionnement des biens et services



Le Comité consultatif des affaires publiques est chargé d'élaborer des énoncés de principe nationaux sur les enjeux nouveaux et existants auxquels la profession d'ingénieur est confrontée.

Énoncés d'enjeux

Ces énoncés visent à répondre rapidement à des enjeux ayant une incidence sur les organismes de réglementation et la profession d'ingénieur. En 2021-2022, l'équipe des Affaires publiques et des Relations gouvernementales a élaboré deux nouveaux énoncés d'enjeux :

1. [Qualité de l'air et gestion des bâtiments : Réduire la transmission par voie aérienne du virus de la COVID-19](#)
2. [Réglementation fédérale sur la conception des bateaux de pêche](#)

Dans la foulée de ces énoncés, le travail de représentation d'Ingénieurs Canada concernant la réglementation fédérale sur la conception des bateaux de pêche a été mentionné à plusieurs reprises dans les [médias](#).

Mobiliser et éduquer les parlementaires et les hauts fonctionnaires fédéraux

L'équipe des Affaires publiques et des Relations gouvernementales a participé à cinq rencontres virtuelles avec des parlementaires et des hauts fonctionnaires fédéraux afin de promouvoir les questions touchant la réglementation du génie et les incidences sur la profession :

- L'honorable Andrew Scheer, ministre fantôme de l'Infrastructure et des Collectivités
 - Sujets : les priorités stratégiques d'Ingénieurs Canada et les possibilités de collaboration.
- Karen Jensen, Commissaire à l'équité salariale du Canada
 - Sujets : les priorités stratégiques d'Ingénieurs Canada, les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion, et les possibilités de collaboration.
- John Cuddihy, directeur, Infrastructures et environnement, Infrastructure Canada
 - Sujets : les priorités stratégiques d'Ingénieurs Canada et les possibilités de collaboration.

5

rencontres avec des
parlementaires et
des hauts
fonctionnaires

- Jade Mallette, directrice des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
 - Sujets : la détention du permis d'exercice par les ingénieurs du gouvernement fédéral, et les possibilités de collaboration.
- Sean Smith, gestionnaire, Émissions de GES, Infrastructure Canada
 - Sujets : les priorités stratégiques d'Ingénieurs Canada et les possibilités de collaboration.