

# L'élaboration et la réalisation de l'avenir de l'ICE

**PAR SUZANNE DE JONG, AACI, P.APP**

Présidente, l'Institut canadien des évaluateurs

Le Conseil d'administration de l'Institut canadien des évaluateurs (ICE), avec l'appui des bénévoles des comités et du personnel de l'ICE, a travaillé avec diligence pour atteindre les objectifs établis dans le plan stratégique 2018-2020 (prolongé par la suite jusqu'en 2022 pour permettre au groupe de travail Façonner notre avenir de terminer son mandat). Au cours des trois dernières années, avec l'arrivée de nouveaux stagiaires et membres étudiants brillants, le nombre total de nos membres est resté stable suivant le rythme des départs à la retraite. Alors que les membres de l'ICE représentent environ 85 % de la part de marché des professionnels de l'évaluation au Canada, nous sommes fiers que la réputation de nos désignations, de nos normes et de nos programmes de formation n'ait jamais été aussi solide.

Nous avons fait des progrès notables en matière de défense des intérêts, d'éducation, de partenariats avec l'industrie, de possibilités de diversification et d'efforts de promotion, et il reste encore du travail à faire. Lors de l'élaboration de notre plan stratégique 2023-2025, l'ICE a consulté les dirigeants, les bénévoles, le personnel et l'ensemble des membres afin d'identifier les questions et initiatives clés sur lesquelles se concentrer au cours des



*Le groupe de travail Façonner notre avenir avait pour objectif principal de fournir une feuille de route qui permettrait à l'ICE, en tant qu'organisation, et à la profession de l'évaluation, de prospérer dans un environnement en constante évolution.*

trois prochaines années. Les conclusions du groupe de travail Façonner notre avenir (2020-2022) ont largement contribué aux objectifs et aux paramètres de cet important document stratégique.

Le groupe de travail Façonner notre avenir avait pour objectif principal de fournir une feuille de route qui permettrait à l'ICE, en tant qu'organisation, et à la profession de l'évaluation, de prospérer dans un environnement en constante évolution. Ce projet pluriannuel, centré sur les membres et impliquant de nombreuses parties prenantes, a débouché sur des recommandations détaillées visant à assurer le succès et l'efficacité continus des membres et de l'organisation qui les sert. Ces 21 recommandations sont regroupées en trois domaines d'impact : 1) la profession; 2) les effectifs de membres ; et 3) l'organisation.

Le Conseil d'administration et moi-même sommes fiers de mener l'ice vers le prochain cycle stratégique de trois ans qui ouvrira la voie à l'élaboration

et à la réalisation de l'avenir de l'ICE.

Le plan stratégique 2023-2025 nous servira de guide pour améliorer notre capacité à anticiper et à répondre aux changements dans l'industrie, tout en veillant à maintenir une réputation de classe mondiale à laquelle nos clients et nos partenaires s'attendent.

Voici un bref aperçu des enjeux et des possibilités actuels sur le marché et du plan stratégique de l'ICE qui continuera de positionner les membres de l'ICE comme « les professionnels de l'évaluation de choix au Canada ».



*Le plan stratégique de l'ICE continuera de positionner les membres de l'ICE comme « les professionnels de l'évaluation de choix au Canada. »*

### ENJEUX ET POSSIBILITÉS

#### LA RELÈVE

Les données démographiques de la situation actuelle indiquent que près de 40 % de la population canadienne est âgée de plus de 50 ans, tandis que les 25-34 ans représentent 36 % de la population. L'ICE estime que le nombre de membres dans la tranche d'âge des 50 ans est encore plus élevé que cela - peut-être près de 60 %. Cela signifie que nous pourrions être confrontés à une importante perte de membres, d'expérience et de connaissances au cours des prochaines années. Pour atténuer les effets de cette « bulle démographique », l'ICE doit continuer à se concentrer sur le recrutement et l'engagement des stagiaires et des membres nouvellement désignés.

#### LA TECHNOLOGIE

Les nouvelles technologies, qu'il s'agisse de l'intelligence artificielle (IA), des modèles d'évaluation automatisés (MEA), de la chaîne de blocs, ou d'autres, présentent des opportunités pour les professionnels de l'évaluation et l'ICE. Traditionnellement, une grande partie du temps et des efforts des membres pour fournir des opinions sur la valeur de biens est accaparée par la collecte et la compilation de données - des tâches que les nouvelles technologies pourront accomplir dans un proche avenir. La véritable proposition de valeur de l'évaluateur réside dans sa capacité à interpréter ces données pour en déterminer la validité et la pertinence plutôt que de simplement les collecter. La perturbation créée par les nouvelles technologies dans le domaine de l'évaluation peut donner aux membres l'occasion d'accroître leur proposition de valeur, leur efficacité et leur rendement.

#### L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)

La profession d'évaluateur se trouve à un moment charnière de son parcours en matière d'EDI. La diversité des perspectives et des offres de services est la clé de notre réussite collective. La diversité en termes de race, de nationalité ou d'origine ethnique, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état civil, de situation familiale et de handicap, entre autres, est tout aussi importante. Bien que les membres de l'ICE

soient de plus en plus diversifiés, cette diversité n'est pas toujours pleinement reflétée dans l'ensemble de l'organisation et peut empêcher certains des « meilleurs et des plus brillants » de s'engager pleinement dans la profession.

#### LA DIVERSIFICATION DE L'OFFRE DE SERVICES

La perception et la sensibilisation du public aux services des membres de l'ICE sont encore largement limitées aux évaluations ponctuelles. Même si cela continuera à constituer une part importante de notre travail dans un avenir prévisible, l'utilisation de la technologie permettra également de libérer du temps et de créer des opportunités pour les membres d'entreprendre d'autres types de travail. Qu'il s'agisse de consultation, d'études de fonds de réserve, d'évaluation de machines et d'équipements ou de tout autre type de travail autorisé par les Normes uniformes de pratique professionnelle en matière d'évaluation au Canada (NUPPEC), la question n'est pas « Devrais-je accepter d'autres types de travail? », mais plutôt « Quels autres types de travail vais-je accepter? »

#### RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL FAÇONNER NOTRE AVENIR

##### Évoluer pour prospérer dans un monde en évolution

En 2020, l'ICE s'est lancée dans une initiative de trois ans pour aider à anticiper et à façonner l'avenir de notre profession, de nos membres et de notre organisation. L'objectif global de ce projet du groupe de travail était d'élaborer des recommandations sur la manière dont l'organisation et ses membres peuvent le mieux répondre ou anticiper les changements sur le marché et les changements induits par les technologies perturbatrices.

##### Trois domaines d'impact, 21 recommandations

L'ensemble des 21 recommandations est regroupé en trois domaines d'impact qui répondent aux besoins de la profession, des membres et de l'organisation.

#### 1. Faire progresser notre profession.

L'ICE va promouvoir et faire campagne pour des changements qui affecteront l'ensemble de la profession de l'évaluation, en influençant un avenir durable pour la profession par le biais du lobbying auprès du gouvernement, de partenariats stratégiques et du marketing indirect.

- Créer des partenariats pour mener des recherches
- Promouvoir des services non traditionnels
- Repositionner les désignations

#### 2. Faire progresser nos membres.

L'ICE permettra aux membres de diversifier, d'accroître et de promouvoir les services offerts à leurs clients.

- Examiner des solutions pour l'accès aux données
- Établir un accès et une orientation en matière de technologie
- Créer des opportunités de développement professionnel continu axées sur la technologie
- Développer un programme de mentorat d'experts
- Mettre en œuvre un programme d'audit obligatoire
- Mettre en place des exigences minimales pour l'éligibilité des cosignataires
- Réinitialiser la stratégie de marketing
- Créer une plateforme de marketing direct
- Créer des matériels de marketing direct
- Créer une éducation rémunérée et améliorer la promotion des opportunités d'emploi rémunéré
- Mettre l'accent sur les efforts de recrutement

#### 3. Faire progresser notre organisation.

L'ICE optimisera les processus et les structures afin de garantir un rapport coût-bénéfice maximal pour les membres.

- Entreprendre une évaluation organisationnelle
- Réaffirmer les services aux membres
- Normaliser les critères d'éligibilité des administrateurs
- Optimiser les ressources de l'organisation



*Bien qu'il soit bien probable de voir une évolution de ce plan d'une année à l'autre, il servira de document d'orientation au conseil d'administration, aux bénévoles des comités et au personnel afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs au cours des trois prochaines années tout en restant responsables devant les membres de l'ICE.*

- Surveiller les événements perturbateurs
- Renforcer la voix des stagiaires
- Établir une politique concernant les frais de cotisation

### **NOTRE MISSION ET NOS VALEURS FONDAMENTALES**

#### **MISSION**

Faire progresser la profession d'évaluateur de biens immobiliers au Canada dans l'intérêt du public par l'éducation, l'autoréglementation et le soutien des membres.

#### **VISION**

Les évaluateurs professionnels de l'ICE sont les professionnels de confiance et de choix qui fournissent des services d'évaluation, de conseil et de consultation en matière de biens immobiliers au Canada.

#### **ÉNONCÉ DE VALEURS SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**

L'ICE s'engage à offrir une atmosphère exempte d'obstacles pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). En tant qu'organisme membre, notre force réside dans notre engagement à être inclusif, avec des stratégies intentionnelles pour accueillir et élever les communautés historiquement marginalisées et les groupes en quête d'équité. Nous visons à être aussi diversifiés et inclusifs que les communautés/personnes que nous desservons.

### **PLAN STRATÉGIQUE DE L'ICE 2023-2025 : 3 PILIERS STRATÉGIQUES**

#### **1 – DES PROFESSIONNELS DE CONFIANCE ET DE CHOIX**

Promouvoir les membres de l'ICE en tant que professionnels de choix et de

confiance pour toute la gamme des services d'évaluation.

- ✓ Développer et fournir une éducation inclusive et de haute qualité pour les membres dans leur poursuite de l'excellence.
- ✓ Autoréglementer la pratique professionnelle des membres pour assurer la protection du public.
- ✓ Accroître/assurer la sensibilisation du public et des parties prenantes aux capacités et au professionnalisme des membres.
- ✓ Repositionner l'image de marque des désignations.

#### **2 – ADAPTABLE ET PROGRESSIF**

Renforcer et moderniser les modèles de fonctionnement et de gouvernance de l'ICE afin de permettre aux membres de tous origines et de toutes spécialisations de fournir efficacement leurs services.

- ✓ Mettre en place un modèle organisationnel qui optimise le rendement de l'ICE et assure sa capacité à fournir des services aux membres et une autorégulation professionnelle.
- ✓ Revoir et moderniser la gouvernance de l'ICE pour une surveillance et une gestion efficace de la société.
- ✓ Établir des partenariats afin de permettre aux membres d'être plus efficaces.
- ✓ Recruter, retenir et engager des membres inclusifs et diversifiés.
- ✓ Améliorer les offrandes de services aux membres.

#### **3 – L'ICE EST LA VOIX DES ÉVALUATEURS PROFESSIONNELS**

Être le porte-parole principal des évaluateurs et de la profession de l'évaluation au Canada afin d'accroître la crédibilité et l'influence organisationnelle.

- ✓ Développer un leadership éclairé par le biais de partenariats et d'autres moyens afin d'accroître la crédibilité et l'influence de l'organisation.
- ✓ Élaborer et mettre en œuvre une campagne de marketing et de communication qui positionne l'ICE comme une autorité de premier plan en matière d'évaluation des biens immobiliers.
- ✓ Explorer les alliances stratégiques avec des organisations connexes.
- ✓ Communiquer la valeur de la profession et de l'ICE à tous les intervenants (y compris le gouvernement, les organismes de réglementation, etc.).

#### **PROCHAINES ÉTAPES**

À mesure que nous avancerons dans la mise en œuvre des trois piliers stratégiques de ce plan, l'ICE créera des plans annuels pour identifier les priorités, des calendriers pour appuyer l'étendue du travail et des activités qui seront mises en œuvre, ainsi que les indicateurs clés de performance qui seront utilisés pour mesurer le succès de chaque activité.

Bien qu'il soit bien probable de voir une évolution de ce plan d'une année à l'autre, il servira de document d'orientation au conseil d'administration, aux bénévoles des comités et au personnel afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs au cours des trois prochaines années tout en restant responsables devant les membres de l'ICE.

Afin de suivre les progrès du plan stratégique, les membres recevront des mises à jour annuelles, incluant une présentation qui aura lieu lors des assemblées générales annuelles livrées par la présidente et le chef de direction de l'ICE.

Ensemble, nous continuerons à façonner l'ICE de demain.