

30 en 30 et au-delà

Priorité stratégique 3 : Recrutement, maintien et développement professionnel des femmes dans la profession d'ingénieur au Canada



Table des matières

Table des matières	2
Sommaire	3
Introduction	4
Situation souhaitée	5
Définition de client.....	5
Parties prenantes	5
Analyse des lacunes	6
Plan d'action pour le recrutement.....	6
Objectif.....	6
Tactiques	6
Plan d'action pour le maintien.....	6
Objectif.....	7
Tactiques	7
Plan d'action pour le développement professionnel.....	7
Objectif.....	7
Tactiques	7
Besoins en matière de ressources	8
Risques et stratégies d'atténuation	8
Plan d'évaluation	9
Annexe	9

Sommaire

Au mois de mai 2018, le conseil d'administration d'Ingénieurs Canada a approuvé un nouveau Plan stratégique établissant, dans la Priorité stratégique 3 (PS3), la nécessité d'amener un changement de culture au sein de la profession d'ingénieur afin d'atteindre l'objectif 30 en 30. La PS3 d'Ingénieurs Canada, Recrutement, maintien et développement professionnel des femmes dans la profession d'ingénieur, élargissait l'initiative 30 en 30 pour inclure le maintien et le développement professionnel des femmes. Cette priorité stratégique vise à faire en sorte que, en partenariat avec les organismes de réglementation, des plans d'action soient élaborés et mis en œuvre pour tenir compte de cette portée élargie.

La sous-stratégie de la PS3 s'appuie sur le fait qu'Ingénieurs Canada doit continuer d'agir comme organisme fédérateur favorisant la collaboration avec les organismes de réglementation du génie et les autres parties prenantes du génie pour les amener à partager le pouvoir, la prise de décision et la responsabilité d'exercer de l'influence sur l'enjeu que représente l'initiative 30 en 30. Les travaux du réseau de l'initiative 30 en 30 montrent que les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement supérieur et quelques entreprises en font beaucoup pour attirer les jeunes femmes et assurer leur maintien dans la profession.

Cependant, il faut prendre d'autres mesures pour combler les écarts entre l'obtention du diplôme et l'obtention du permis d'exercice, ainsi que pour traiter la situation du maintien en poste et du développement professionnel dans les milieux de travail en génie. Pour améliorer les programmes actuels, il conviendrait d'insister davantage sur la collaboration entre les intervenants (c'est-à-dire entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de réglementation, ainsi qu'entre ces derniers et les employeurs) et de mettre en place des cadres d'évaluation des programmes. La stratégie met également en lumière qu'il est nécessaire que les hommes jouent un rôle actif dans l'évolution de la culture du génie. Ingénieurs Canada doit travailler de concert avec les champions de l'initiative 30 en 30 pour faire naître et encourager le soutien d'alliés masculins dans le cadre des plans d'action de la PS3, ainsi que pour favoriser la collaboration et les partenariats, en particulier avec les employeurs, pour faciliter l'évolution de la culture dans les milieux de travail, laquelle est nécessaire pour faire du génie une profession accueillante pour les femmes.

Introduction

L'initiative 30 en 30 est née de la reconnaissance, par les organismes de réglementation du génie, qu'il fallait agir pour contrer la sous-représentation des femmes dans la profession. Cette volonté de hausser la participation des femmes s'inscrivait dans l'objectif général de faire augmenter la diversité au sein de la profession d'ingénieur, diversité qui permettrait de récolter de nombreux avantages, notamment : assurer la satisfaction des besoins du marché; améliorer le rendement économique (des recherches ayant montré que les entreprises qui comptent la plus grande proportion de femmes au sein de leur équipe de direction réussissent mieux que celles dont le comité de direction est exclusivement masculin); et faire en sorte que la profession reflète la diversité de la population canadienne.

En 2011, l'Association of Professional Engineering and Geoscientists Alberta (APEGA) lance son objectif 30 en 2030. En août de la même année, le tout nouveau Comité sur les femmes en génie d'Ingénieurs Canada évalue si l'objectif d'un taux d'obtention du permis d'exercice de 30 % en 2030 est réalisable. Le conseil d'Ingénieurs Canada adopte par la suite un nouvel objectif 30 en 30 à titre de proposition d'objectif national. Les organismes de réglementation de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard sont les premiers à adopter l'objectif, en 2014. En juillet 2019, il y avait 12 champions d'organismes de réglementation, un champion du conseil d'Ingénieurs Canada, un champion du Groupe des chefs de direction, 21 champions d'établissements d'enseignement postsecondaire et cinq champions d'organismes du domaine du génie : la Fédération canadienne étudiante de génie, l'Académie canadienne du génie, Engineers of Tomorrow, l'Association des firmes de génie-conseil – Canada et l'Ontario Society of Professional Engineers. Le lecteur trouvera en annexe l'historique de 30 en 30, des statistiques sur les femmes en génie ainsi qu'un aperçu de quelques activités menées à l'appui du recrutement, du maintien en poste et du développement professionnel des femmes en génie.

Le rôle d'Ingénieurs Canada dans la hausse de la participation des femmes en génie doit se fonder sur ses capacités (ressources, forces, partenariats, etc.) et son objet (servir les organismes de réglementation, promouvoir et protéger les intérêts, l'honneur et l'intégrité de la profession d'ingénieur au Canada).

Ingénieurs Canada doit continuer d'agir comme organisme fédérateur favorisant la collaboration avec les organismes de réglementation du génie et les autres parties prenantes du génie pour les amener à partager le pouvoir, la prise de décision et la responsabilité d'exercer de l'influence sur l'enjeu que représente l'initiative 30 en 30. L'organisme fédérateur facilite le travail du réseau et sa pleine participation aux efforts en gérant les tensions, soutenant les solutions aux problèmes et en créant un environnement dynamique pour de nouvelles idées grâce à des améliorations à la structure du réseau 30 en 30..

Situation souhaitée

La PS3 vise les résultats suivants :

- Mise en place d'une stratégie nationale cohérente pour atteindre l'objectif 30 en 30, laquelle est appuyée par les organismes de réglementation ainsi que d'autres intervenants et contributeurs, et jouit d'une grande visibilité auprès des parties prenantes ciblées.
- Publication de données de référence jusqu'en 2030.
- Soutien offert au réseau des champions 30 en 30 pour atteindre les nouveaux objectifs.
- Examen et précision en continu des actions pour démontrer les progrès réalisés au regard des objectifs.

Définition de client

Les organismes de réglementation du génie des provinces et des territoires sont nos membres et ils sont à ce titre nos principaux clients. Ils réglementent l'exercice du génie et délivrent les permis aux ingénieurs du Canada.

La raison d'être d'Ingénieurs Canada est de soutenir les organismes de réglementation du génie; par conséquent, la sous-stratégie de la PS3 vise à appuyer ce groupe. Les organismes de réglementation sont composés d'employés ou de bénévoles, ou des deux.

Parties prenantes

Ingénieurs Canada collabore avec les établissements d'enseignement supérieur qui contribuent aussi à l'initiative 30 en 30, puisqu'ils jouent un rôle central dans le recrutement des filles (principalement les élèves de la 9e à la 12e année) par leurs programmes de rayonnement du génie. En outre, Ingénieurs Canada peut compter sur d'autres collaborateurs, notamment :

- des organismes du milieu de l'éducation, comme Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (auparavant le Conseil canadien des doyens d'ingénierie et des sciences appliquées);
- des associations d'ingénieurs, notamment la Fédération canadienne étudiante de génie, l'Académie canadienne du génie et l'Ontario Society for Professional Engineers;
- des organismes de diffusion, tels que les Guides du Canada, Scouts Canada et Actua;
- des associations de l'industrie, comme l'Association des firmes de génie-conseil – Canada.

Analyse des lacunes

L'[analyse contextuelle de la PS3](#), ci-jointe à l'annexe A, contient une analyse détaillée des lacunes et de l'état actuel de la situation. Parmi les principaux obstacles définis dans cette analyse contextuelle, mentionnons :

- l'absence de sensibilisation et le manque de débouchés dans la profession;
- l'absence d'occasions de mentorat et de parrainage, ainsi que de modèles et de réseaux de soutien;
- la culture des établissements d'enseignement supérieur et du milieu de travail.

Voir [l'analyse contextuelle de la PS3](#) pour obtenir davantage de détails.

Plan d'action pour le recrutement

« Recrutement » s'entend des mesures visant à attirer des femmes dans un programme d'enseignement supérieur, de stage ou d'obtention du permis d'exercice en génie.

Objectif

Que tous les établissements d'enseignement supérieur sondés par le président d'Ingénieurs Canada fassent partie du réseau 30 en 30 d'ici la fin de 2020.

Tactiques

Ingénieurs Canada facilite les activités du groupe de travail du réseau 30 en 30 sur les jeunes de la maternelle à la 12e année en vue de créer des ressources de soutien au recrutement des filles en génie.

Ingénieurs Canada continue de soutenir l'activité GÉNIales les filles et le programme Écusson d'ingénierie des Guides du Canada.

Ingénieurs Canada étudie la diversité dans le cadre du processus d'agrément du Bureau canadien d'agrément des programmes de génie.

Plan d'action pour le maintien

« Maintien » s'entend des mesures visant à retenir des femmes dans un programme d'enseignement supérieur, de stage ou d'obtention du permis d'exercice en génie ainsi qu'au travail.

Objectif

D'ici 2020, Ingénieurs Canada aura compilé et communiqué les pratiques exemplaires des organismes de réglementation à l'égard des programmes de stage, des programmes de soutien à l'obtention du permis d'exercice et des programmes de sensibilisation des employeurs.

Tactiques

Ingénieurs Canada envisage la mise en place d'une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui sera offerte aux organismes de réglementation.

Il facilite les activités du groupe de travail du réseau 30 en 30 sur les ingénieurs en début de carrière pour créer un plan de travail en vue de combler les écarts entre l'obtention du diplôme et l'obtention du permis d'exercice.

Il collige et fait connaître les pratiques exemplaires.

Ingénieurs Canada continue de suivre le nombre de membres à l'échelle nationale et de faire état des progrès.

Plan d'action pour le développement professionnel

Le développement professionnel s'entend des mesures visant à accroître les compétences, l'expertise ou les possibilités d'avancement des femmes dans un organisme, une faculté ou une entreprise.

Objectif

Tous les membres du conseil et le personnel d'Ingénieurs Canada reçoivent une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

D'ici 2025, la moitié des membres du conseil d'Ingénieurs Canada sont des femmes.

Tactiques

Ingénieurs Canada participe aux congrès de la Coalition canadienne des femmes dans les domaines du génie, des sciences, des métiers et de la technologie (CCWESTT) et commandite le déplacement d'étudiants pour qu'ils s'y rendent.

Ingénieurs Canada demande au Bureau canadien des conditions d'admission en génie d'élaborer des lignes directrices au sujet des femmes en milieu de travail.

Ingénieurs Canada facilite les activités du groupe de travail de l'industrie en vue de créer un plan pour améliorer les milieux de travail.

Ingénieurs Canada fait la promotion de la participation des organismes de réglementation aux webinaires Global Marathon pour les femmes en génie.

Besoins en matière de ressources

La gestionnaire, Diversité, Équité et Inclusion, soutiendra la mise en œuvre de la stratégie de la PS3. L'établissement de relations, le maintien de la communication et des flux de travail au sein du réseau 30 en 30, la facilitation de liens au sein du réseau ainsi qu'entre les champions et les groupes et individus externes, de même que le maintien d'un niveau élevé de confiance et de crédibilité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du réseau 30 en 30, constitueront une grande partie du travail. Pour ce faire, la gestionnaire devra se tenir informée des recherches pertinentes et des dernières nouvelles sur la profession d'ingénieur, de même que créer et entretenir des liens avec des chercheurs qui s'intéressent à l'enjeu de la diversité en génie.

La vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques, soutiendra et éclairera la mise en œuvre de la PS3.

La gestionnaire, Rayonnement, jouera également un rôle en ce qui concerne les points où la PS3 recoupe l'IO8 (stratégie de rayonnement).

Les principales ressources qui seront affectées à la concrétisation de la stratégie seront appuyées par d'autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait aux tâches administratives et aux communications. Des ressources externes seront nécessaires pour soutenir les formations sur la diversité destinées aux organismes de réglementation. Les commandites de la CCWESTT, d'Engendering Success in STEM et d'EngiQueers feront partie de la stratégie. Ces ressources devront occasionnellement se déplacer pour prononcer des allocutions, animer des ateliers ou y participer et assister à des conférences, ainsi que coordonner la réunion en personne du réseau 30 en 30 à Ottawa.

Risques et stratégies d'atténuation

L'inaction en ce qui a trait à l'accroissement de la représentation des femmes en génie entraînera des risques pour la réputation d'Ingénieurs Canada. Ingénieurs Canada a appuyé l'objectif 30 en 30 en 2015 et, depuis, les nombres ont peu augmenté. Les organismes de réglementation ont indiqué à maintes reprises qu'ils avaient besoin de soutien à l'échelle nationale afin de pouvoir apporter des améliorations. Fondamentalement, il est manifeste qu'il faut repenser la situation actuelle de façon novatrice pour trouver des solutions systémiques, et Ingénieurs Canada doit investir des ressources pour que le virage soit pris. Cette stratégie est axée sur le renforcement de l'efficacité de la collaboration au sein du réseau 30 en 30 et la prestation d'un espace permanent pour la tenue de discussions nationales orientées sur l'action. Le changement ne survient pas du jour au lendemain, mais il faut investir dès maintenant.

Plan d'évaluation

Pour évaluer l'efficacité de la stratégie de la PS3 d'Ingénieurs Canada, des évaluations seront menées périodiquement.

Parmi les cadres d'évaluation actuels, mentionnons :

- **le rapport national d'enquête sur les effectifs** : fait le suivi du nombre d'ingénieures nouvellement titulaires d'un permis d'exercice et qui exercent la profession;
- **le rapport sur les inscriptions en génie et les diplômes décernés**, qui permet le suivi du nombre de femmes inscrites en génie et qui obtiennent leur diplôme;
- **le sondage auprès du réseau 30 en 30**. Le premier a été réalisé pendant l'élaboration de la stratégie de la PS3 à l'automne 2018. Il deviendra un sondage annuel. Le prochain sera mené après l'approbation de la stratégie de la PS3;
- **un rapport semestriel** (au printemps et à l'automne) au conseil pour suivre les progrès vers l'atteinte des objectifs de la PS3.

Annexe

Annexe A – [PS3 Rapport d'analyse contextuelle](#)