



# Rapport du Groupe de travail 30 en 30 du BCAPG

Pour toute question concernant la teneur de ce rapport, veuillez vous adresser à :  
[elise.guest@ingenieurscanada.ca](mailto:elise.guest@ingenieurscanada.ca)

## Table des matières

Résumé .....	3
1. Contexte.....	4
2. Hypothèses sur les perspectives des parties prenantes.....	5
Ingénieurs Canada.....	5
Réseau des champions et championnes 30 en 30.....	5
Établissements d’enseignement supérieur (EES).....	5
Équipes de visiteurs .....	6
Membres du BCAPG.....	6
Organismes de réglementation .....	6
3. Pratiques d’agrément liées à la diversité et à l’inclusion.....	6
4. Recommandations et indicateurs suggérés pour consultation .....	8
Les normes et procédures d’agrément du BCAPG.....	8
Énoncés interprétation .....	10
Documentation à l’appui des normes et procédures d’agrément du BCAPG .....	11
Encourager le recrutement et le maintien en poste au sein de la profession d’ingénieur .....	13
Gestion des bénévoles.....	14
Recommandations générales.....	14
5. Plan de mise en œuvre .....	15
6. Conclusions .....	18
Annexe 1 – Liste des recommandations .....	19
Annexe 2 – Mandat du Groupe de travail du BCAPG chargé de répondre à l’initiative 30 en 30 d’Ingénieurs Canada .....	20
Annexe 3 – Analyse contextuelle et étude documentaire relatives aux efforts déployés pour accroître le taux de participation des femmes au sein de la profession d’ingénieur .....	22
Annexe 4 – Liste partielle de questions à l’intention des équipes de visiteurs afin d’évaluer la présence et la profondeur de l’EDI et la sensibilisation et la formation à l’objectif 30 en 30 dans le cadre des programmes.....	37

Citation suggérée (APA 7<sup>e</sup> édition):

Groupe de travail 30 en 30 du Bureau canadien d’agrément des programmes de génie. (2021). *Rapport du Groupe de travail 30 en 30*. Ingénieurs Canada, Bureau canadien d’agrément des programmes de génie. [[hyperlien à la page Web](#)]

## Résumé

Ingénieurs Canada s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans le domaine du génie au moyen de son initiative 30 en 30, qui vise à ce que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030. La cible de 30 % est généralement considérée comme le seuil à atteindre pour opérer un changement durable, et atteindre l'objectif de 30 en 30 contribuera à transformer les effectifs de la profession, alors qu'un nombre croissant de femmes deviendront ingénieures.

À ce titre, la *Priorité stratégique 3: Recrutement, maintien et développement des femmes au sein de la profession d'ingénieur*, adoptée par Ingénieurs Canada, met en évidence la nécessité d'opérer un changement de culture au sein de la profession d'ingénieur afin d'atteindre l'objectif de 30 en 30. Lors de sa [réunion d'octobre 2019](#), le conseil d'administration d'Ingénieurs Canada a approuvé la [sous-stratégie](#) de cette priorité stratégique, chargeant notamment le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) de prendre les mesures nécessaires pour intégrer au processus d'agrément les objectifs de l'initiative 30 en 30.

Le BCAPG a donc créé le Groupe de travail chargé de donner suite à l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada. Ce rapport présente les recommandations des membres du groupe de travail sur les interventions possibles dans le système d'agrément pour soutenir l'objectif d'augmenter le nombre de femmes dans la profession d'ingénieur. Les recommandations se classent dans les catégories suivantes :

- Les normes et procédures du BCAPG
- Les documents à l'appui des normes et procédures d'agrément
- Les énoncés d'interprétation
- Encourager le recrutement et le maintien en poste dans la profession d'ingénieur
- La gestion des bénévoles
- Recommandations générales

Tandis qu'il s'acquittait du mandat qui lui avait été confié par le BCAPG, le groupe de travail a constaté que l'objectif 30 en 30 faisait partie d'un mouvement mondial plus vaste visant l'adoption de principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Ainsi, nombre des recommandations formulées par ce groupe concernent explicitement l'EDI, puisque la représentation accrue des femmes dans la profession d'ingénieur fait implicitement partie des principes généraux de l'EDI. Ces recommandations s'inscrivent dans le cadre d'une initiative plus vaste et continue qui vise à changer la culture de la profession d'ingénieur afin de la rendre plus inclusive pour les femmes et les autres groupes marginalisés.

Le groupe de travail s'est réuni huit fois entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 8 décembre 2020. Pendant ces réunions, les membres ont abordé divers aspects de la réalisation de l'objectif 30 en 30. Des sous-comités ont été créés pour explorer ces facettes et le groupe de travail dans son ensemble a examiné diverses propositions d'initiatives. Le présent rapport documente les approches suggérées pour faire progresser une culture plus propice aux objectifs 30 en 30.

Nous soulignons que l'atteinte de l'objectif 30 en 30 ne représente pas une fin en soi. Il s'agit plutôt de lancer au sein de la profession un mouvement qui, au cours des prochaines décennies, favorisera l'inclusion, la diversité et l'équité. Le génie gagnera à compter sur une perspective plus large et sur un réservoir de talents plus vaste. Ainsi, notre objectif global est de poursuivre cette initiative, voire sous une forme améliorée (« 30 au-delà de 30 »).

# 1. Contexte

La Priorité stratégique 3 : *Recrutement, maintien et développement professionnel des femmes au sein de la profession d'ingénieur*, adoptée par Ingénieurs Canada, met en évidence la nécessité d'opérer un changement de culture au sein de la profession d'ingénieur afin d'atteindre l'objectif de 30 en 30. Lors de sa réunion d'octobre 2019, le conseil d'Ingénieurs Canada a approuvé la sous-stratégie de cette priorité, chargeant notamment le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie (BCAPG) de prendre les mesures nécessaires pour intégrer au processus d'agrément les objectifs de l'initiative 30 en 30.

Le BCAPG a donc créé le Groupe de travail chargé de donner suite à l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada. Selon le mandat confié à ce groupe de travail, les domaines d'intervention possibles seraient les suivants : énoncés de principe, normes d'agrément, énoncés d'interprétation, formation des bénévoles et pratiques et processus du BCAPG. Après réflexion, les membres du Groupe de travail ont signalé pouvoir formuler des recommandations dans les domaines suivants :

- Les normes et procédures du BCAPG
- Les énoncés d'interprétation
- Les documents à l'appui des normes et procédures du BCAPG
- Encourager le recrutement et le maintien en poste dans la profession d'ingénieur
- La gestion des bénévoles

Une sixième catégorie de recommandations, les recommandations générales, est également incluse.

En outre, conformément à son mandat (reproduit dans l'annexe 2 du présent rapport), le Groupe de travail a été chargé d'évaluer comment d'autres organismes d'agrément des programmes de formation professionnelle (en génie et dans d'autres disciplines, au pays et à l'étranger) composent avec de tels appels à l'action. Cet exercice visait à cerner les pratiques exemplaires adoptées par les organismes d'agrément dans ce domaine, et ce, pour formuler des recommandations conformes aux normes de l'industrie. Les résultats de l'analyse contextuelle et une étude documentaire sont présentés à l'annexe 3 du présent rapport.

Le présent rapport aborde les résultats attendus des travaux de ce groupe, à savoir :

- a) Un résumé de la question du point de vue des établissements d'enseignement supérieur (EES), des équipes de visiteurs, des membres du BCAPG, des organismes de réglementation et d'autres parties prenantes au système d'agrément
- b) Un résumé des pratiques d'agrément en matière de diversité et d'inclusion
- c) Des recommandations quant à la manière dont le système d'agrément d'Ingénieurs Canada peut soutenir l'initiative 30 en 30
- d) Des suggestions d'indicateurs qui permettront d'évaluer l'efficacité des recommandations proposées
- e) Un plan de mise en œuvre appuyant toute recommandation de modification

Le Groupe de travail est composé des membres suivants :

- Jeff Pieper, membre du BCAPG, président
- Emily Cheung, membre du BCAPG représentant l'industrie
- Mina Hoorfar, nommée par Doyennes et doyens d'ingénierie Canada

- Amy Hsiao, nommée par Doyennes et doyens d'ingénierie Canada
- Tim Joseph, administrateur nommé d'Ingénieurs Canada
- Anne-Marie Laroche, membre du BCAPG, membre hors cadre du Groupe de travail
- Ramesh Subramanian, membre du BCAPG représentant le milieu universitaire
- Jeanette Southwood, représentante de l'équipe de direction d'Ingénieurs Canada (épaulée par Cassandra Polyzou, gestionnaire, Diversité, Équité et Inclusion, Ingénieurs Canada)

Le Groupe de travail s'est réuni une fois toutes les deux semaines entre le 2 septembre et le 8 décembre 2020. En outre, les membres du groupe de travail ont cerné eux-mêmes des domaines d'intérêt particuliers et se sont divisés en sous-groupes pour mettre au point des propositions, qui ont ensuite été présentées à l'ensemble du groupe à des fins d'examen, d'adoption ou d'adaptation. Ces propositions constituent la base des recommandations que le Groupe de travail présente au BCAPG.

## 2. Hypothèses sur les perspectives des parties prenantes

### Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans le domaine du génie au moyen de son initiative 30 en 30, qui a pour objectif de faire en sorte que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030. Ingénieurs Canada encourage depuis longtemps les organismes de réglementation du génie et d'autres parties prenantes du secteur à collaborer et à partager le pouvoir, la prise de décision et la responsabilité pour la réalisation de l'objectif de 30 en 30. Ingénieurs Canada facilite le travail du réseau des champions de 30 en 30, soutient la collecte et la diffusion de données sur la composition de la profession, et fait des représentations auprès du gouvernement fédéral sur les enjeux pertinents pour les femmes en génie.

### Réseau des champions et championnes 30 en 30

Les organismes qui appuient l'objectif de 30 en 30 nomment des champions qui participent activement au réseau 30 en 30. Ils s'engagent aussi à investir dans la création et le maintien de programmes et de partenariats permettant d'améliorer l'expérience des femmes en génie, d'échanger et d'appliquer des pratiques exemplaires, de recueillir des données sur le nombre de femmes en génie dans leur zone de compétence, et de mettre en œuvre des politiques propices à un accroissement de la participation et du maintien en poste des ingénieures. Étant donné la nature de leur mission, les champions et championnes de 30 en 30 soutiennent les travaux réalisés dans le cadre de l'initiative 30 en 30.

### Établissements d'enseignement supérieur (EES)

Les établissements d'enseignement supérieur (EES) se sont ouvertement engagés à contribuer au recrutement, au maintien et au développement professionnel des femmes dans la profession d'ingénieur. Les EES soutiennent depuis longtemps le réseau des champions et championnes de 30 en 30. Ils ont créé des espaces de conversation par l'entremise de comités et de groupes d'experts. Ils ont également pris des mesures pour que la formation favorise l'inclusion au sein de la profession. Dans leurs commentaires sur le rôle du système d'agrément dans l'intégration des objectifs de l'initiative 30 en 30, Doyennes et doyens d'ingénierie Canada a exprimé la crainte que ces travaux n'élargissent démesurément la portée de l'agrément et qu'ils utilisent l'agrément comme un outil stratégique pour remplir le mandat plus vaste d'Ingénieurs Canada. Les doyens et doyens soutiennent ouvertement la parité au sein de la profession, mais ils ont l'impression que le mouvement qui secoue le système d'agrément à l'heure actuelle est le fait de tendances récentes dans l'enseignement supérieur. Par

conséquent, ce mouvement pourrait établir un précédent lorsque d'autres tendances se manifesteront, ce qui déstabiliserait les normes et la capacité des programmes d'études à répondre aux normes.

### Équipes de visiteurs

Les membres de l'équipe de visiteurs du BCAPG sont particulièrement bien placés pour saisir en quoi les EES favorisent la parité des genres au sein de leurs programmes. Ils devront compter sur l'appui du BCAPG et de son secrétariat pour mettre au point les outils et les compétences nécessaires à la cueillette des informations requises. Ceci peut être réalisé grâce au programme de formation des bénévoles.

### Membres du BCAPG

Les membres du BCAPG sont favorables à la recherche de moyens permettant d'atteindre les objectifs de l'initiative 30 en 30. Ils conviennent que, pour ce faire, les normes pourraient être modifiées. Toutefois, pour favoriser la parité par l'entremise du système d'agrément, il faudra peut-être aussi apporter des modifications aux activités du BCAPG et de son secrétariat.

### Organismes de réglementation

Les organismes de réglementation s'engagent à prendre les moyens pour que la profession soit plus inclusive et représente mieux la population canadienne. Ils conviennent que l'égalité est un facteur important dans une société, et qu'à l'heure actuelle, la profession d'ingénieur ne reflète pas la composition de nos collectivités. Chaque autorité administre des programmes contextuels pour régler la question, mais on admet aussi que l'initiative 30 en 30 est une occasion de jeter un regard critique sur les conditions qui ont créé la disparité entre les genres et de cerner les stratégies qui permettraient de trouver des solutions. Les organismes de réglementation comptent sur Ingénieurs Canada pour les soutenir dans leurs efforts, comme en témoigne leur approbation de la Priorité stratégique 3, qui vise à s'attaquer à cet enjeu.

## 3. Pratiques d'agrément liées à la diversité et à l'inclusion

À l'automne 2020, une analyse contextuelle et une étude documentaire ont été réalisées afin de cerner comment s'y prennent d'autres organismes d'agrément pour répondre à des appels à l'action comme l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada. Dans le secteur du génie, les sites Web publics des signataires (à part entière et provisoires) de l'Accord de Washington montrent que l'Afrique du Sud, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Costa Rica, le Sri Lanka et le Canada déploient des efforts organisés pour remédier à la disparité entre les genres dans la profession d'ingénieur. Les États-Unis et le Royaume-Uni semblent faire un « travail de fond » sur les questions de diversité en général, mais rien ne montre qu'ils se seraient dotés d'une politique ou d'un programme global. Une recherche menée sur leur site Web permet de trouver des articles ou des blogues mettant en vedette des femmes ou traitant de questions de genre. En mars 2020, l'ABET a créé un conseil consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité (IDEA), qui pourrait être à l'origine d'un plus grand nombre de travaux dans ce domaine au cours des prochaines années. Sur le site Web des autres pays, aucun document public ne laisse croire qu'il y aurait un programme ou un autre lié à la parité entre les genres.

L'étude des pages Web des signataires de l'Accord de Washington a permis de dégager la tendance suivante : quand le seul mandat d'un organisme est l'agrément de programmes de formation en génie (c.-à-d. en Russie, en Turquie et en Inde), il est peu probable qu'il lance un projet comme l'initiative 30

en 30. Par contre, les organismes qui ont une double fonction d'agrément et de représentation (c.-à-d. au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande) sont plus susceptibles de consacrer des efforts au développement de la profession, y compris à la parité entre les genres. L'Irlande, le Royaume-Uni et les États-Unis constituent des exceptions notables à cette tendance.

Cette tendance est toutefois observable dans d'autres organismes d'agrément au Canada. Un examen des sites Web publics des membres de l'Association des agences d'agrément du Canada (AAAC) montre que seuls les organismes d'agrément en génie, psychologie, statistique et génie technologique ont des projets ou des programmes conçus pour régler les questions de disparité entre les genres au sein de leurs professions respectives. Comme en génie, dans ces disciplines, les organismes d'agrément ont un double mandat d'agrément et de représentation.

En 2020, L'International Engineering Alliance (IEA) a sollicité les commentaires de la communauté du génie à l'échelle internationale au sujet de l'actualisation de son cadre d'évaluation des qualités de diplômés et des compétences professionnelles ([Graduate Attributes and Professional Competencies Framework](#)). Une partie de ce travail a pris la forme d'un partenariat entre l'IEA, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs (FMOI) visant à répondre aux Objectifs de développement durable des Nations Unies en matière d'égalité des genres et d'éducation. Selon les mises à jour proposées, les qualités requises des diplômés devraient être modifiées dans l'optique de la diversité et l'inclusion et réécrites dans un langage non genré.

Une étude documentaire de la question n'a rassemblé qu'une poignée de publications traitant du rôle que le système d'agrément pourrait jouer (par l'entremise des programmes d'études) dans la lutte contre la disparité entre les genres au sein d'une profession. L'article le plus exhaustif (Ferreira, Vidal et José Vieira, 2014) porte sur 51 organismes d'agrément de 20 pays (surtout en Europe et aux États-Unis) et conclut que, par l'intermédiaire de leurs critères et de leurs normes, la plupart de ces organismes traitent dans une certaine mesure de la diversité et de l'inclusion. L'un des articles les plus intéressants provient (Ludwig, Roa Romero et Balz, 2018) d'une école de médecine allemande, dans lequel les auteurs observent que le personnel responsable de l'assurance de la qualité interne « bonifie » les normes d'agrément externes pour traiter plus explicitement de diversité et d'inclusion. Ce corpus limité montre essentiellement que les organismes d'agrément et les EES devraient collaborer, mais que le leadership est essentiel pour qu'un véritable changement systémique se produise et perdure.

L'annexe 3 du présent rapport présente les sources consultées dans le cadre de l'analyse contextuelle et de l'étude documentaire.

## 4. Recommandations et indicateurs suggérés

Les membres du Groupe de travail du BCAPG chargé de répondre à l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada ont recommandé au BCAPG que les interventions suivantes soient faites dans le système d'agrément afin de soutenir l'objectif visant à accroître la présence des femmes (et d'autres groupes démographiques) au sein de la profession d'ingénieur. Conformément à la politique d'Ingénieurs Canada, les recommandations concernant d'éventuelles modifications des normes et des énoncés d'interprétation doivent faire l'objet d'une consultation publique, mais pas les recommandations d'ordre opérationnel. Toutefois, étant donné l'importance de ce sujet, le groupe de travail souhaite obtenir l'avis des parties prenantes sur toutes les recommandations suivantes :<sup>1</sup>

### Les normes et procédures d'agrément du BCAPG

#### **Recommandation 1 : Actualiser la norme 3.5.3 Leadership**

Il est recommandé d'ajouter ce qui suit à la norme 3.5.3 sur le leadership :

Le doyen de la faculté de génie (ou son équivalent) et le directeur du département (ou l'administrateur assumant la responsabilité globale de chaque programme de génie) doivent assurer un leadership efficace de la formation en génie, **notamment promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion**, et jouir de la plus haute estime au sein de la profession d'ingénieur. On s'attend à ce qu'ils soient titulaires d'un permis d'exercice du génie au Canada.

**Indicateur** : Un sondage mené par les organismes de réglementation auprès des candidats à la profession comprenant des questions sur l'initiative 30 en 30, l'EDI et d'autres questions relatives à la culture des programmes de génie, montre que, pendant leurs études dans le cadre du programme, les candidats ont vécu de façon plus satisfaisante les questions relatives à l'EDI.

#### **Recommandation 2 : Actualiser la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral**

Il est recommandé d'ajouter l'énoncé suivant à la norme 3.5.4 sur l'expérience et la compétence du corps professoral :

Les membres du corps professoral qui dispensent le programme d'études en génie doivent faire preuve d'un haut niveau d'expertise et de compétence, **démontrer leur compréhension et leur engagement continu à l'égard de l'EDI**, et promouvoir les objectifs de la formation en génie et de la profession autoréglementée de l'ingénieur. La compétence globale du corps professoral est évaluée en fonction des critères suivants :

- a. La formation universitaire de ses membres.
- b. La diversité de leur formation, y compris la nature et l'étendue de leur expérience du secteur industriel.
- c. Leur capacité à communiquer efficacement.
- d. Leur expérience et leurs réalisations sur les plans de l'enseignement, de la recherche et/ou de l'exercice du génie.
- e. Leur degré de participation à des sociétés d'ingénieurs et à des sociétés professionnelles, scientifiques et savantes.

---

<sup>1</sup> Lorsque des changements de formulation sont proposés, ils sont indiqués comme suit : texte **supprimé/ajouté**.

f. Leur appréciation du rôle et de l'importance de la profession autoréglementée de l'ingénieur, et d'une attitude positive à l'égard du permis d'exercice et leur participation aux affaires professionnelles.

**g. L'EDI comme l'un des aspects du recrutement de nouveaux membres du corps professoral**

**Indicateur :** Un sondage mené par les organismes de réglementation auprès des candidats à la profession (stagiaires) comprenant des questions sur l'initiative 30 en 30, l'EDI et d'autres questions relatives à la culture des programmes de génie, montre que, pendant leurs études dans le cadre du programme, les candidats ont vécu de façon plus satisfaisante les questions relatives à l'EDI.

**Recommandation 3 :** Modifier la qualité requise n° 8 en ajoutant le mot « déontologie » à « professionnalisme », pour qu'elle se lise comme suit : « Professionnalisme et déontologie »

Il est recommandé de modifier la qualité n° 8 requise des diplômés pour remplacer

« Professionnalisme » par « Professionnalisme et déontologie ». Le nouveau libellé suivant est proposé :

8. Professionnalisme **et déontologie**. Compréhension des rôles et des responsabilités de l'ingénieur dans la société, surtout le rôle essentiel de protection du public, **qui se manifeste par une conscience déontologique et une aptitude à agir de manière éthique et à appliquer les principes de déontologie**.

Il est en outre recommandé que l'annexe 8, *Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés*, soit mise à jour pour inclure les définitions suivantes des concepts de professionnalisme et de déontologie :

**Professionnalisme**

**Compréhension des rôles et des responsabilités de l'ingénieur dans la société, surtout le rôle essentiel de protection du public, qui se traduit par une aptitude à évoluer dans le milieu professionnel.**

**Déontologie**

**Aptitude à comprendre, reconnaître et appliquer des concepts professionnels comprenant, entre autres, le sens du devoir, l'équité, le respect, le risque de préjudice, l'honnêteté, la diligence, la fiabilité, la confidentialité et la transparence.**

**Indicateur :** Les résultats d'un sondage auprès des parties prenantes montrent que la version révisée de cette qualité et des définitions et interprétations connexes sont utiles, notamment pour créer des programmes solides. Ce sondage peut être réalisé conjointement à l'information recueillie normalement auprès des EES après une visite, ou s'y ajouter.

**Recommandation 4 :** Modifier la qualité n° 10 en remplaçant « Déontologie et équité » par « Équité, diversité et inclusion »

Il est recommandé de modifier la qualité n° 10 requise des diplômés pour remplacer « Déontologie et équité » par « Équité, diversité et inclusion ». Le nouveau libellé suivant est proposé :

10. **Équité, diversité et inclusion. Manifester une compréhension du principe d'équité et de diversité sur le plan individuel, interpersonnel, organisationnel et sociétal, doublée d'une aptitude à créer un milieu inclusif et à y travailler.**

Il est en outre recommandé que l'annexe 8, *Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés*, soit mise à jour pour inclure une définition de l'équité, la diversité et l'inclusion (voir la recommandation 10).

**Indicateur** : Les résultats d'un sondage auprès des parties prenantes montrent que la aversion révisée de cette qualité et des définitions et interprétations connexes sont utiles, notamment pour créer des programmes solides. Ce sondage peut être réalisé conjointement à l'information recueillie normalement auprès des EES après une visite, ou s'y ajouter.

## Énoncés d'interprétation

### **Recommandation 5** : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés

Il est recommandé que l'annexe 8, *Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés*, notamment la section relative à la norme 3.1.4 (outils d'évaluation) soit actualisée pour apporter des précisions quant aux définitions et attentes relatives aux catégories d'application *introduit, développé et avancé (I/D/A)*.

**Indicateur** : L'adoption, par le BCAPG, d'un énoncé d'interprétation actualisé.

### **Recommandation 6** : Définir les termes « équité », « diversité » et « inclusion »

Il est recommandé que le conseil d'Ingénieurs Canada mette au point une définition des termes « équité », « diversité » et « inclusion » qui s'applique à tous les aspects du travail qu'Ingénieurs Canada entreprend, y compris l'agrément.

De plus, il est recommandé que l'annexe 8, *Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés*, soit actualisée pour inclure les définitions des termes « équité », « diversité » et « inclusion » en relation avec la version proposée de la qualité n° 10 « Équité, diversité et inclusion ».

**Indicateur** : Les résultats d'un sondage auprès des parties prenantes montrent que cette définition et son énoncé d'interprétation sont utiles, notamment pour créer des programmes solides. Ce sondage peut être réalisé conjointement à l'information recueillie normalement auprès des EES après une visite, ou s'y ajouter.

### **Recommandation 7** : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les catégories d'unités d'agrément (UA)

Pour donner aux EES des exemples de la manière dont il est possible d'intégrer l'EDI aux activités, il est recommandé d'actualiser l'annexe 7, *Énoncé d'interprétation sur les catégories d'unités d'agrément (UA)* pour y inclure l'énoncé suivant :

Les 305 UA peuvent être attribuées à toute combinaison de mathématiques, de sciences naturelles, de sciences du génie, de conception en ingénierie et d'études complémentaires, ainsi que comme catégorie « autre », si cela est jugé souhaitable. Cette dernière option concerne les activités d'apprentissage qui n'entrent dans aucune catégorie, mais qui complètent le contenu technique du programme d'études, qui sont conformes aux objectifs du programme et pour lesquelles l'établissement d'enseignement a approuvé l'octroi de crédits universitaires. **Les EES sont encouragés à envisager d'intégrer une formation ou des séminaires sur l'EDI ou 30 en 30 (par exemple) dans le cadre de cette attribution d'UA.**

**Indicateur** : Que 50 % des EES adoptent la formation ou les séminaires sur l'EDI ou 30 en 30 comme activités d'apprentissage optionnelles contribuant au total des UA dans les programmes, comme indiqué dans la documentation fournie par l'EES dans le cadre du questionnaire et préparée à l'intention de l'équipe de visiteurs.

**Recommandation 8 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur l'amélioration continue**

Pour donner aux EES des exemples de la manière dont il est possible d'intégrer l'EDI aux activités, il est recommandé d'actualiser l'annexe 9, *Énoncé d'interprétation sur l'amélioration continue*, pour inclure l'énoncé suivant en relation avec les normes 3.2.1 (processus d'amélioration), 3.2.2 (engagement des intervenants) et 3.2.3 (actions d'amélioration) :

**Exemples : Mise en œuvre et augmentation du nombre d'initiatives d'EDI et 30 en 30.**

**Indicateur** : Les résultats d'un sondage auprès des parties prenantes montrent que cette version révisée de l'énoncé d'interprétation est utile, notamment pour créer des programmes solides. Ce sondage peut être réalisé conjointement à l'information recueillie normalement auprès des EES après une visite, ou s'y ajouter.

## Documentation à l'appui des normes et procédures d'agrément du BCAPG

**Recommandation 9 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.3.3 Conseils pédagogiques**

Il est recommandé d'ajouter des questions au guide d'entrevue, et ce, pour faciliter la collecte de données sur les processus qui sont mis en place par les EES pour intégrer les questions d'EDI aux conseils pédagogiques donnés par les membres du corps professoral, le personnel et les pairs. Les questions suggérées sont jointes en annexe du présent rapport et sont ventilées par thème dans les recommandations qui suivent.

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

**Recommandation 10 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.1.1 Qualité de l'expérience éducative**

Il est recommandé d'ajouter des questions au guide d'entrevue, et ce, pour faciliter la collecte de données sur a) l'engagement manifeste du programme envers l'EDI, b) la formation offerte par le programme au corps professoral et au personnel en matière d'EDI, c) les politiques et procédures du programme visant à aider les étudiants au moyen de services de consultation. Les questions suggérées sont les suivantes :

- Qui offre des services de consultation?
- Quelle est la nature des services de consultation (soutien psychologique, moral, conseils pédagogiques)?
- Quelles sont les modalités d'accès à ces services? (premier arrivé, premier servi; ou considérations particulières données à certains groupes démographiques [p. ex., les femmes ou les membres de la communauté LGBTQ2+] pour qu'ils aient un accès prioritaire?)

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

**Recommandation 11 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d’entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.3 Leadership**

Il est recommandé d’ajouter les questions ci-dessous au guide d’entrevue pour que l’équipe de visiteurs puisse facilement recueillir des données sur l’engagement des dirigeants à l’égard de l’EDI :

- Que fait le doyen ou la doyenne au sein de la faculté pour se faire le champion des questions d’EDI?
- Est-ce que le doyen appuie (au moyen d’un programme) l’EDI? Le cas échéant, comment se manifeste cet appui et comment est-il soutenu?

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

**Recommandation 12 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d’entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral**

Il est recommandé d’ajouter des questions au guide d’entrevue pour faciliter la collecte de données par l’équipe de visiteurs en ce qui concerne les expériences et la compétence des femmes membres du corps professoral :

- Est-ce que les membres du corps professoral qui sont des femmes ou qui font partie de groupes minoritaires sont encouragés à développer leur carrière et reçoivent un soutien pour un développement professionnel durable?
- Quelles sont les possibilités de formation continue et durable pour les femmes et les groupes minoritaires?
- Comment les membres du corps professoral qui sont des femmes ou qui font partie de groupes minoritaires sont-ils encouragés et soutenus en début de carrière pour obtenir un partenariat industriel, un mentorat, etc.
- Quels principes de l’EDI sont approuvés par le doyen et le corps professoral en ce qui concerne les processus d’embauche de professeurs et d’employés?

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

**Recommandation 13 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d’entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.7 Contrôle et responsabilité du programme de génie**

Il est recommandé d’ajouter une question au guide d’entrevue pour faciliter la collecte de données par l’équipe de visiteurs, et ce, pour savoir si le conseil de la faculté de génie (ou l’équivalent) est sensibilisé aux questions d’EDI. La question qu’il est proposé d’ajouter est la suivante :

- Comment les questions relatives à l’EDI sont-elles traitées par cet organe?

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

**Recommandation 14 : Ajouter des questions générales sur l’EDI à la liste de suggestions de questions d’entrevue pour les visites (sur les lieux) :**

Il est recommandé d’ajouter les questions ci-dessous au guide d’entrevue pour que l’équipe de visiteurs puisse facilement recueillir des données d’ordre général sur l’EDI :

*Solidité de l’infrastructure*

- Est-ce que l’EES s’est doté d’un énoncé sur l’EDI?

- Quel est l'état général de la sensibilisation et de la formation à l'EDI visant le corps enseignant, le personnel, les étudiants de premier et de deuxième cycle?
- Est-ce que des membres du corps professoral concentrent leurs efforts sur l'EDI ou l'initiative 30 en 30?
- Quels sont les groupes de champions ou les autres entités qui soutiennent l'EDI au sein de l'EES?
- Quel est le niveau général d'efficacité des interventions liées à l'EDI?

*Évaluation qualitative : Expérience étudiante de l'EDI*

- Entrevues : étudiants de premier cycle, deuxième cycle, personnel et technologues
  - Avez-vous été victime de harcèlement ou a-t-on tenté de vous décourager pendant votre participation au programme?
  - Choisiriez-vous à nouveau ce domaine d'études?
  - Que s'est-il passé lorsque des questions ont été soulevées? Ont-elles été abordées? Par qui?

*Évaluation quantitative : connaissances et attitude des dirigeants*

- Quel est le nombre de femmes parmi les étudiants? Domaine d'études?
- Combien de membres du corps professoral sont des femmes?
- Comment soutient-on les étudiantes?
- Comment soutient-on les professeures?
- Quelles sont les mesures prises en matière d'EDI dans le contexte du recrutement et du maintien aux études ou en poste?
- Quel est le taux d'efficacité des activités de sensibilisation?
- Selon vous, les efforts de l'EES en matière d'EDI pourraient être décrits comme étant « ponctuels », « de haut en bas », « collectifs »?

**Indicateur** : Les équipes de visiteurs indiquent dans leurs commentaires que la liste de questions a été utile.

## Encourager le recrutement et le maintien en poste au sein de la profession d'ingénieur

### **Recommandation 15** : Énoncé de principe sur les questions liées au recrutement et au maintien en poste

Il est recommandé que le BCAPG publie un énoncé de principe lié à l'EDI et aux questions de recrutement et de maintien en poste, en abordant les points suivants :

- Les responsables de programmes sont encouragés à solliciter des disciplines autres que le génie pour participer à l'élaboration et la prestation des programmes, et ce, pour faire preuve de dynamisme et d'inclusion, notamment au regard des questions d'EDI. Les projets de conception finaux en génie offrent une bonne occasion de collaborer avec des disciplines autres que le génie.
- Les disciplines où la représentation de la diversité est normalement faible sont invitées à trouver des moyens d'accroître la diversité et la représentation au sein de leurs programmes. Il convient de noter que l'équilibre entre les genres parmi les étudiants inscrits serait un moyen efficace de mesurer les effets de l'engagement d'un programme dans le cadre de l'initiative 30 en 30.

- Les programmes sont encouragés à consulter leurs partenaires de l'industrie pour cerner les enjeux de l'EDI qui, au sein d'un programme, pourraient avoir des répercussions sur le milieu dans lequel s'exerce le génie à l'échelle locale, et ce, dans l'optique d'améliorer la culture du programme en question.

**Indicateur** : L'énoncé de principe est publié et accessible dans le site Web d'Ingénieurs Canada, et il est consulté par des parties prenantes externes (ce que l'analytique Web permet de déterminer).

## Gestion des bénévoles

### **Recommandation 16** : Composition des équipes de visiteurs

Il est recommandé que le BCAPG actualise sa politique 4.2 (sélection de l'équipe de visiteurs) pour tenir compte de l'énoncé suivant :

Le BCAPG s'efforce de créer des équipes de visiteurs composées d'au moins 30 % de femmes. Un objectif à long terme serait une parité hommes-femmes représentative de la population canadienne.

Il est en outre recommandé que le conseil d'Ingénieurs Canada examine la politique de diversité et d'inclusion afin de déterminer s'il convient de limiter à la fois la cible et la limite de temps associées à l'initiative 30 en 30.

**Indicateur** : La politique 4.2 du BCAPG, Sélection de l'équipe de visiteurs, est mise à jour pour indiquer que le BCAPG « s'efforce de créer des équipes de visiteurs composées d'au moins 30 % de femmes et que l'objectif à long terme serait une parité hommes-femmes représentative de la population canadienne » et cette politique est approuvée par le conseil d'Ingénieurs Canada.

### **Recommandation 17** : Réserve de bénévoles

Il est recommandé de déployer des efforts pour multiplier les activités de sensibilisation et de recrutement afin d'accroître la réserve de visiteurs bénévoles pour qu'elle reflète mieux la composition de la population canadienne.

**Indicateur** : La publicité pour les bénévoles faite dans le site Web d'Ingénieurs Canada et sur les plateformes de réseaux sociaux comprend l'énoncé suivant : « Ingénieurs Canada estime que le fait de pouvoir compter sur une réserve de bénévoles reflétant la population canadienne est une force. À ce titre, nous encourageons toutes les personnes qualifiées à poser leur candidature, y compris les femmes et les membres de groupes minoritaires ». De plus, les organismes d'ingénieurs centrés sur les femmes, les organismes de réglementation et Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC) s'associent au BCAPG pour diffuser l'avis de recherche de bénévoles.

## Recommandations générales

### **Recommandation 18** : Code de conduite

Il est recommandé qu'Ingénieurs Canada procède à un examen critique du code de conduite actuel inscrit dans le [Manuel des politiques du conseil, 4.3 – Code de conduite](#) afin de s'assurer que l'organisme est inclusif et respectueux de tous les groupes, et que le Code s'applique à toutes les activités de l'organisme.

**Indicateur** : Le conseil d'Ingénieurs Canada procède à un examen de son Code de conduite.

Il est en outre recommandé de fournir à tous les membres des équipes de visiteurs un exemplaire papier du Code de conduite et de toutes les versions ultérieures au fur et à mesure qu'elles seront disponibles.

**Indicateur** : Le secrétariat du BCAPG remet à tous les membres des équipes de visiteurs un exemplaire du Code de conduite à chaque fois qu'ils effectueront une visite.

De plus, il est recommandé que l'exposé d'orientation du président de l'équipe de visiteurs soit actualisé pour inclure l'information sur le Code de conduite (version actuelle et ultérieure) et les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

**Indicateur** : Le modèle de l'exposé d'orientation du président de l'équipe de visiteurs est actualisé pour comprendre l'information sur le Code de conduite et les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

**Recommandation 19** : Bibliothèque de ressources sur l'EDI

Il est recommandé que le BCAPG, en liaison avec le personnel affecté au soutien de l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada, entretienne une bibliothèque de ressources sur les pratiques exemplaires et les normes de l'industrie qui seraient utiles aux EES dans le cadre de leur travail de planification et d'application de l'EDI au sein de leur faculté, département et programme(s).

**Indicateur** : Les résultats d'un sondage auprès des parties prenantes montrent que cette bibliothèque est utile. Ce sondage peut être réalisé conjointement à l'information recueillie normalement auprès des EES après une visite, ou s'y ajouter.

## 5. Plan de mise en œuvre

### Modification des normes et des énoncés d'interprétation

Les recommandations relatives à la modification des normes et des énoncés d'interprétation sont régies par la politique énoncée à la [section 9 du Manuel des politiques du conseil d'Ingénieurs Canada](#). Ces recommandations comprennent :

- Recommandation 1 : Actualiser la norme 3.5.3 Leadership
- Recommandation 2 : Actualiser la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral
- Recommandation 3 : Modifier la qualité requise n° 8 en ajoutant le mot « déontologie » à « professionnalisme », pour qu'elle se lise comme suit : « Professionnalisme et déontologie »
- Recommandation 4 : Modifier la qualité requise n° 10 en remplaçant « Déontologie et équité » par « Équité, diversité et inclusion »
- Recommandation 5 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés
- Recommandation 6 : Définir les termes « équité », « diversité » et « inclusion »
- Recommandation 7 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les catégories d'unités d'agrément (UA)
- Recommandation 8 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur l'amélioration continue

Les modifications aux normes et aux énoncés d'interprétation du BCAPG doivent être recommandées par le BCAPG, faire l'objet d'un examen interne et d'une consultation externe, puis être transmises au conseil d'Ingénieurs Canada à des fins d'approbation et d'adoption.

#### Recommandations à l'intention du conseil d'Ingénieurs Canada

Les recommandations relatives au conseil d'Ingénieurs Canada peuvent être faites à tout moment pour être incluses lors d'une prochaine réunion du conseil. Ces recommandations comprennent :

- Recommandation 6 : Définition des termes « équité », « diversité » et « inclusion »
- Recommandation 16 : Composition des équipes de visiteurs
- Recommandation 18 : Code de conduite

#### Modifications aux procédures, aux politiques et aux opérations du BCAPG

Les recommandations liées aux *suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux)* exigent de consulter le Comité des politiques et des procédures (P&P) du BCAPG. Ces recommandations comprennent :

- Recommandation 9 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.3.3 Conseils pédagogiques
- Recommandation 10 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.1.1 Qualité de l'expérience éducative
- Recommandation 11 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.3 Leadership
- Recommandation 12 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral
- Recommandation 13 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.7 Contrôle et responsabilité du programme de génie
- Recommandation 14 : Ajouter des questions générales sur l'EDI à la liste de suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux)

Le Comité P&P est chargé de « l'examen, la mise à jour et l'élaboration des politiques et procédures du Bureau d'agrément et des documents connexes sur une base continue » et, à ce titre, doit tenir à jour la liste des suggestions de questions d'entrevue. Une fois que le Comité P&P aura finalisé les ajouts, les nouvelles questions seront soumises au BCAPG à des fins d'approbation. Les documents d'agrément seront modifiés lors de la réunion du BCAPG tenue en septembre et ces modifications entreront en vigueur lors du prochain cycle d'agrément. Ainsi, ces recommandations seront mises en œuvre, au plus tôt, pendant le cycle d'agrément 2023-2024 (après avoir été approuvées lors de la réunion tenue par le BCAPG en septembre 2022).

La recommandation relative à la composition de l'équipe de visiteurs (Recommandation 16 : Composition de l'équipe de visiteurs) doit être évaluée par le Comité P&P (pour les raisons mentionnées dans la section ci-dessus relative aux procédures du BCAPG) et corroborée par le BCAPG. Les modifications aux documents d'agrément (comprenant la politique en question) seront apportées lors de la réunion du BCAPG tenue en septembre et seront mises en œuvre lors du prochain cycle d'agrément. Ainsi, cette recommandation sera mise en œuvre, au plus tôt, pendant le cycle d'agrément 2023-2024 (après avoir été approuvée lors de la réunion tenue par le BCAPG en septembre 2022).

La recommandation relative à l'augmentation du nombre de bénévoles (Recommandation 17 : Réserve de bénévoles) peut être intégrée à la stratégie de gestion des bénévoles d'Ingénieurs Canada.

La recommandation relative à la formation de l'équipe de visiteurs (Recommandation 18 : Code de conduite) peut être mise en œuvre rapidement. Alors que le personnel d'Ingénieurs Canada prépare le cycle d'agrément de 2022-2023, le Code de conduite actuel du conseil peut être remis aux membres de l'équipe de visiteurs en même temps que les formulaires d'entente de confidentialité. L'exposé d'orientation du président de l'équipe de visiteurs peut être mis à jour pour servir pendant le même cycle. Si jamais le conseil d'Ingénieurs Canada actualisait ultérieurement son Code de conduite, les documents pourront être fournis dès qu'ils seront disponibles.

La recommandation relative à la création d'une bibliothèque de ressources qui serait mise à la disposition des EES planifiant des activités d'EDI (Recommandation 19 : Bibliothèque de ressources sur l'EDI) pourrait être mise en œuvre en s'appuyant sur les activités d'Ingénieurs Canada dans ce domaine. Les possibilités de synergie entre le BCAPG et la division des Partenariats stratégiques d'Ingénieurs Canada faciliteraient ce travail.

#### Énoncé de principe

Le BCAPG peut élaborer à n'importe quel moment l'énoncé de principe recommandé (Recommandation 15 : Énoncé de principe sur les questions liées au recrutement et au maintien en poste) et le publier dès qu'il l'a approuvé. Le BCAPG peut déléguer cette tâche au groupe de travail ou au Comité des politiques et des procédures.

Le calendrier le plus rapide possible pour apporter les modifications recommandées par le groupe de travail est le suivant :

Étape	Date prévue
Modification suggérée au BCAPG par le groupe de travail	Juin 2021
Le BCAPG passe à l'action	Juin 2021
Le BCAPG approuve les recommandations et lance les consultations	Juin 2021
Consultations	Novembre 2021 à janvier 2022
Le groupe de travail finalise ses recommandations	Janvier à avril 2022
Le BCAPG examine et approuve les recommandations de changements	Juin 2022
Le conseil d'Ingénieurs Canada examine et approuve les recommandations	Automne 2022
Application des modifications aux normes, aux qualités requises des diplômés et aux énoncés d'interprétation	Cycle d'agrément 2023-2024

Ce calendrier est basé sur les dates normales de réunion des trois groupes concernés et il pourrait être modifié. En outre, ce calendrier suppose qu'aucune révision substantielle des recommandations du groupe de travail ne sera exigée par le BCAPG ou le conseil d'Ingénieurs Canada.

## 6. Conclusions

Tandis qu'il s'acquittait du mandat qui lui avait été confié par le BCAPG, le groupe de travail a constaté que l'objectif 30 en 30 s'inscrivait dans un mouvement mondial plus vaste visant l'adoption de principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Ainsi, nombre des recommandations formulées par ce groupe concernent explicitement l'EDI, puisque la représentation accrue des femmes dans la profession d'ingénieur fait implicitement partie des principes généraux de l'EDI. L'objectif ultime est de contribuer aux efforts actuellement déployés par Ingénieurs Canada, et par la communauté mondiale dans son ensemble, pour instaurer au sein de la profession d'ingénieur une culture plus inclusive et plus accueillante pour les femmes et les groupes marginalisés.

Le groupe de travail a conceptualisé son travail à l'aide du principe « *30 au-delà de 30* ». À l'approche de l'échéance de 2030, le risque existe que l'objectif 30 en 30 ne soit pas atteint. Le groupe de travail estime essentiel de souligner qu'il faudra fournir des efforts soutenus à long terme pour obtenir les résultats voulus. Les recommandations formulées dans le présent rapport visent à apporter aux programmes de formation en génie des changements assurant la pérennité de l'initiative 30 en 30 et ne laissent en rien suggérer que les efforts visant à assurer l'équité, la diversité et l'inclusion pourraient être relâchés après 2030.

## Annexe 1 – Liste des recommandations

### Normes

- Recommandation 1 : Actualiser la norme 3.5.3 Leadership
- Recommandation 2 : Actualiser la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral
- Recommandation 3 : Modifier la qualité requise n° 8 en ajoutant le mot « déontologie » à « professionnalisme », pour qu'elle se lise comme suit : « Professionnalisme et déontologie »
- Recommandation 4 : Modifier la qualité requise n° 10 en remplaçant « Déontologie et équité » par « Équité, diversité et inclusion »

### Énoncés interprétation

- Recommandation 5 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les qualités requises des diplômés
- Recommandation 6 : Définir les termes « équité », « diversité » et « inclusion »
- Recommandation 7 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur les catégories d'unités d'agrément (UA)
- Recommandation 8 : Actualiser l'Énoncé d'interprétation sur l'amélioration continue

### Documents à l'appui des normes et procédures d'agrément du BCAPG

- Recommandation 9: Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.3.3 Conseils pédagogiques
- Recommandation 10 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.1.1 Qualité de l'expérience éducative
- Recommandation 11 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.3 Leadership
- Recommandation 12 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.4 Expérience et compétence des membres du corps professoral
- Recommandation 13 : Ajouter des questions aux suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux) concernant la norme 3.5.7 Contrôle et responsabilité du programme de génie
- Recommandation 14 : Ajouter des questions générales sur l'EDI à la liste de suggestions de questions d'entrevue lors des visites (sur les lieux)

### Encourager le recrutement et le maintien en poste au sein de la profession d'ingénieur

- Recommandation 15 : Énoncé de principe sur les questions liées au recrutement et au maintien en poste

### Gestion des bénévoles

- Recommandation 16 : Composition des équipes de visiteurs
- Recommandation 17 : Réserve de bénévoles

### Recommandations générales

- Recommandation 18 : Code de conduite
- Recommandation 19 : Bibliothèque de ressources sur l'EDI

## Annexe 2 – Mandat du Groupe de travail du BCAPG chargé de répondre à l’initiative 30 en 30 d’Ingénieurs Canada



### **Mandat du Groupe de travail du BCAPG chargé de répondre à l’initiative 30 en 30 d’Ingénieurs Canada**

La [Priorité stratégique 3](#) : *Recrutement, maintien et développement professionnel des femmes au sein de la profession d’ingénieur* met en évidence la nécessité de changer la culture qui prévaut au sein de la profession d’ingénieur pour que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes d’ici 2030 (« 30 en 30 »). Lors de sa [réunion de l’automne 2019](#), le conseil d’Ingénieurs Canada a approuvé la [sous-stratégie](#) de la Priorité stratégique 3, chargeant notamment le Bureau canadien d’agrément des programmes de génie (BCAPG) de prendre les mesures nécessaires pour intégrer au processus d’agrément les objectifs de l’initiative 30 en 30.

#### MANDAT

1. Explorer comment le processus d’agrément d’Ingénieurs Canada peut soutenir l’initiative 30 en 30. Cela peut comprendre, entre autres, et sans ordre particulier, les aspects suivants :
  - a. Les énoncés de principe
  - b. Les normes d’agrément
  - c. Les énoncés d’interprétation
  - d. La formation des bénévoles
  - e. Les pratiques et processus du BCAPG
2. Évaluer comment d’autres organismes d’agrément de programmes de formation professionnelle (en génie et ailleurs, à l’échelle nationale et internationale) traitent de tels appels à l’action.

#### RÉSULTATS

1. Produire un rapport couvrant les questions suivantes :
  - a. La question qui se pose du point de vue des EES, des équipes de visiteurs, des membres du BCAPG et des organismes de réglementation.
  - b. Un résumé des pratiques en matière d’agrément du point de vue de la diversité et de l’inclusion.
  - c. Une recommandation sur la manière dont le système d’agrément d’Ingénieurs Canada peut soutenir l’initiative 30 en 30.
  - d. Des indicateurs permettant d’évaluer l’efficacité des recommandations proposées.

- e. Un plan de mise en œuvre permettant d'apporter les modifications recommandées.

#### ORGANISATION

1. Le groupe de travail sera présidé par un membre du BCAPG.
2. Il sera composé des membres suivants :
  - a. Un administrateur nommé par Ingénieur Canada.
  - b. Un représentant de l'équipe de direction d'Ingénieurs Canada.
  - c. Deux représentants du BCAPG, l'un représentant le milieu universitaire, l'autre l'industrie.
  - d. Deux représentants nommés par Doyennes et doyens d'ingénierie Canada (DDIC), préférablement des champions de l'initiative 30 en 30 connaissant le processus d'agrément.
3. Le groupe de travail sera dissolu par le BCAPG lorsqu'il aura rempli son mandat.

#### MODE DE FONCTIONNEMENT

1. Toute la correspondance entre les membres se fera par courriel, avec copie conforme à tous les membres.
2. Le groupe se réunira au besoin par téléconférence ou réunion Web.
3. La date limite de remise du rapport est fixée au 31 décembre 2020.

#### RESSOURCES

1. Le groupe de travail peut faire appel au besoin à des experts de l'extérieur pour éclairer ses travaux.
2. Le secrétariat du BCAPG assurera le soutien administratif du groupe.

## Annexe 3 – Analyse contextuelle et étude documentaire relatives aux efforts déployés pour accroître le taux de participation des femmes au sein de la profession d'ingénieur

Organisme	Pratiques	Source
<b>Génie</b>		
IEA/UNESCO/FMOI	<p>L'International Engineering Alliance (IEA), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs (FMOI) sont en train <u>d'examiner le Graduate Attribute and Professional Competencies Framework de l'IEA.</u></p> <p>Les suggestions de modifications sont notamment les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besoins futurs des ingénieurs et de la profession : renforcer les qualités requises relatives au travail d'équipe, à la communication, la déontologie et le développement durable.</li> <li>4. Intégration des Objectifs de développement durable des Nations Unies : lors de l'élaboration de solutions, tenir compte des impacts techniques, environnementaux, sociaux, culturels, économiques, financiers et de responsabilité globale.</li> <li>5. Diversité et inclusion : inclure ces aspects dans les façons de travailler en équipe et dans les systèmes liés aux communications, à la conformité, à l'environnement et aux aspects juridiques.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le libellé est révisé dans son ensemble pour être non généré.</li> </ul>	<p><a href="#">IEA/UNESCO/FMOI Mises à jour sur le site Web de consultation QRD/CP</a></p>
UNESCO	<p>« Compte tenu des besoins mondiaux actuels et futurs en matière d'ingénierie, il est impératif que toutes les ressources humaines soient mobilisées. Les femmes n'ont jamais eu une représentation suffisante dans les branches du génie. Généralement, elles représentent 10 à 20 % des effectifs.</p> <p>Grâce à des programmes qui encouragent les femmes à poursuivre des études en génie et qui permettent de retenir les ingénieures dans la profession, l'UNESCO contribuera à combler ce besoin en ressources humaines. »</p>	<p><a href="#">L'UNESCO et le génie</a></p>

<p>Le Comité sur les femmes en génie (WiE) (Comité permanent sur les femmes en génie de la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accent mis sur le développement des ingénieures en Afrique.</li> </ul> <p>Énoncé de principe : « WiE misera sur ses membres dans le monde entier, sur son pouvoir collectif et sur la technologie pour faire en sorte que la profession d'ingénieur attire, retienne, mette en valeur et accueille la contribution des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Nos compétences seront mises à profit pour avoir une incidence favorable sur les Objectifs de développement durable. Pour ce faire, nous soutiendrons des activités de sensibilisation, le renforcement des capacités, la formation et l'autonomisation des femmes pour que ces dernières se hissent à des postes de direction, avec une rémunération égale à celle des hommes. »</p> <p>Le Comité se concentre sur quatre domaines :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversité de la main-d'œuvre dans le secteur du génie et renforcement des capacités</li> <li>2. Leadership et autonomisation des femmes</li> <li>3. Indicateurs stratégiques dans le domaine du génie</li> <li>4. Travailler avec des partenaires pour atteindre les Objectifs de développement durable, en se concentrant sur l'Objectif 5, Égalité entre les genres, et sa relation avec les autres objectifs.</li> </ol>	<p><a href="#">Women in Engineering (WiE)</a></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous encouragerons les ingénieures de nos pays à s'engager et à offrir notre expertise technique et nos compétences en gestion, et ce, en collaboration et en équipe avec nos collègues masculins. Nous assumerons des fonctions en tant que dirigeantes, coordonnatrices, membres d'équipes, créatrices d'équipes et collaboratrices.</li> <li>• Nous favoriserons le travail avec tous les collègues et avec des professionnels d'autres disciplines puisque les solutions dépendront de plusieurs disciplines et professions.</li> <li>• Nous travaillerons au renforcement des capacités des jeunes professionnels du génie et des professionnels en milieu de carrière, en mettant l'accent sur les ingénieures, et ce, pour augmenter et maintenir la cohorte de femmes embrassant la profession d'ingénieur.</li> <li>• Nous identifierons des champions et des championnes ainsi que des modèles et nous travaillerons avec eux afin d'inciter des femmes à embrasser la profession et à continuer d'exercer, notamment en leur offrant des possibilités d'épanouissement personnel et de soutien dans cet espace.</li> </ul>	<p><a href="#">Declaration : Contributing to Global Sustainable Development Women Engineers Making a Difference with Men as Allies, "Turning Words into Action" (2018) [en anglais seulement]</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notre profession agira également comme un modèle pour ce qui est de l'atteinte de l'Objectif de développement durable 5 – Égalité entre les genres, dans la mesure où elle passera de la parole aux actes.</li> <li>• Nous encouragerons nos pairs, hommes et femmes, qui travaillent dans cet espace, à servir de champions et de modèles auprès des jeunes femmes et des femmes en milieu de carrière afin de les inciter à poursuivre ou à réintégrer leur profession, et à améliorer ainsi la vie et la qualité de vie des gens partout dans le monde. Il s'agit d'un défi passionnant qui nécessitera un effort soutenu à long terme.</li> </ul>	
	<p>Les principes d'action qui fondent la mise en œuvre du plan stratégique de la FMOI par le biais du plan « Ingénieurs 2030 » (Engineering 2030 Plan) de la FMOI sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Former un plus grand nombre d'ingénieurs afin de répondre aux besoins – et encourager des jeunes gens, filles et garçons, à embrasser une carrière d'ingénieur.</li> </ol> <p>Soutenir les projets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des stratégies et des cadres internationaux pour favoriser la diversité dans le domaine du génie au moyen de projets conjoints avec le comité technique permanent sur les femmes en génie de la FMOI, les membres nationaux et d'un partenariat avec l'International Network of Women Engineers and Scientists (INWES);</li> <li>• Faciliter le travail effectué par le membre associé de la FMOI, WomEng, Afrique du Sud.</li> </ul> <p><u>WomEng : 1 million de filles en STIM</u>  WomEng est un membre associé de la FMOI qui a été créé en 2006 dans le but d'encourager les filles à envisager une carrière en STIM. Pour ce faire, cet organisme offre des activités sensibilisant les filles aux STIM, ainsi que des possibilités de développement, d'encadrement et de soutien pendant leur cheminement dans le monde du génie.</p>	<p><a href="#"><u>WFEO Engineering 2030: A Plan to advance the achievement of the UN Sustainable Development Goals through engineering</u></a> (rapport d'étape 2018) <i>[en anglais seulement]</i></p>

	<p>Le symbole de la campagne est le casque rose de WomEng. La campagne vise à remettre en question les perceptions et les stéréotypes séculaires qui prévalent dans l'industrie du génie et d'inculquer aux jeunes filles du monde entier une foi en leurs capacités de faire carrière en génie et de nourrir cette ambition.</p> <p>Le modèle mis en place pour sensibiliser un million de filles aux STIM repose sur un modèle d'échelle exponentielle de formation des formateurs et sur des personnes et des organismes se vouant aux STIM, par exemple, les organismes membres de la FMOI qui peuvent s'inscrire pour obtenir la trousse de la campagne #1MillionGirlsInSTEM (1 million de filles en STIM) afin de devenir des « activateurs » officiels de WomEng. Les progrès de la campagne de sensibilisation sont suivis en direct sur une carte Google Map indiquant le nombre de pays, de villes et de filles touchés.</p> <p>La campagne #1MillionGirlsInSTEM est une composante essentielle des efforts déployés par WomEng pour atteindre les Objectifs de développement durable. Pour ce faire, il faut investir dans l'éducation des filles et favoriser l'égalité entre les genres dans tout le secteur du génie.</p>	
Engineering Council South Africa (ECSA)	<p>Projet de transformation</p> <p>... D'après la base de données de l'ECSA, le profil actuel des ingénieurs agréés inscrits n'est pas équilibré du point de vue du sexe et de la race. Cette base de données compte environ 34 000 professionnels inscrits, dont 14 800 sont des ingénieurs agréés, c'est-à-dire des ingénieurs titulaires d'un diplôme d'une université reconnue. Sur ce nombre, il n'y a que 3 % de femmes et 12 % de Noirs...Pour remplir son mandat de manière efficace et équitable, l'ECSA doit réviser ses processus, ses systèmes, sa culture, son infrastructure et même la législation qui la régit.</p>	<p><a href="#">ECSA : About ECSA : Transformation</a></p> <p>[Le projet semble axé sur le processus d'inscription, pour le rendre plus accessible et plus transparent, et non sur des activités visant un sexe ou une race en particulier.]</p>
Engineering New Zealand	<p>La campagne de promotion de la diversité (Diversity Agenda), créée pour que le génie et l'architecture offrent de meilleures carrières à tous, est une initiative lancée par Engineering New Zealand, le New Zealand Institute of Architects et ACE New Zealand.</p>	<p><a href="#">The Diversity Agenda</a></p>

	<p>Lancée au début de 2018 dans l'objectif d'augmenter de 20 % le nombre de femmes ingénieurs et architectes, la campagne s'est depuis étendue au-delà du genre pour englober tous les aspects de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Nous invitons les organismes des secteurs du génie et de l'architecture, ainsi que les firmes travaillant avec ces industries, à <a href="#">devenir membres</a> pour montrer que la diversité et l'inclusion leur tient réellement à cœur et pour pouvoir profiter de nos ressources, événements, outils, ainsi que de nos conseils et notre réseau professionnel.</p> <p>Nous avons mis en place notre programme de femmes en génie en 2011. Des initiatives comme la série « Women in Engineering Snapshot » font appel aux données de réels organismes de génie afin de montrer que les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux dans la profession d'ingénieur. De surcroît, l'écart salarial entre les hommes et les femmes dépasse la moyenne nationale dans le milieu du génie.</p> <p>Liens vers des ressources régionales :</p> <p><a href="#">Diversity Works</a>  <a href="#">Champions for Change</a>  <a href="#">Lectures recommandées par le ministère de la Condition féminine</a></p>	<p><a href="#">Women in Engineering Programme</a></p> <p>[Annual statistics were published for 2013-15, and it appears the Diversity Agenda project and accord have replaced these activities.]</p>
Engineers Australia	<p>Engineers Australia est résolu à ce que la profession d'ingénieur soit aussi diversifiée que la collectivité qu'elle sert et, à titre d'organe suprême du génie en Australie, nous devons montrer la voie. Cet engagement implique de travailler sur les facteurs culturels, institutionnels, sociétaux et organisationnels avec nos membres, nos partenaires industriels, les organismes gouvernementaux, les universités et la collectivité au sens large qui limitent la diversité et l'inclusion dans la profession. Engineers Australia est résolu à atteindre une représentation de femmes d'au moins 30 % au conseil d'administration, aux conseils d'administration des universités et d'autres comités nationaux d'ici 2020.</p> <p>L'énoncé de principe d'Engineers Australia relatif à la diversité et l'inclusion comprend, entre autres, les engagements suivants :</p> <p>Engineers Australia s'engage à représenter et à soutenir notre profession afin d'obtenir une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive. Nous démontrons cet engagement en participant à un certain nombre d'activités, dont les suivantes :</p>	<p><a href="#">Diversity and Inclusion Strategy</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de la diversité des genres par la participation au sein du groupe des champions du changement dans les STIM (Male Champions of Change (MCC) STEM group)</li> <li>• L'accent est mis en permanence sur l'équilibre entre les genres et l'adhésion des femmes par le biais du comité national des femmes en génie (Women in Engineering Committee)</li> <li>• Promouvoir des pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion en tant que membre actif du conseil pour la diversité (Diversity Council)</li> </ul> <p>Dans le cadre de son engagement, Engineers Australia continuera d'aider ses partenaires de l'industrie et les universités à atteindre leurs objectifs en matière de diversité et d'inclusion en leur fournissant des ressources utiles dans des domaines importants, notamment les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de l'écart salarial entre les genres</li> <li>• Représentation diversifiée au sein des groupes d'experts de l'industrie</li> <li>• Examen du processus de recrutement</li> <li>• Préjugés inconscients</li> <li>• Programmes de mentorat et de parrainage</li> <li>• Examen de la culture en milieu de travail</li> <li>• Milieux de travail souple</li> <li>• Évaluation et promotion des congés parentaux pour tous les salariés</li> </ul>	
Institution of Engineers Sri Lanka	Contenu derrière le mur du portail des membres.	<a href="#">Section des femmes en génie</a>
ABET	L'ABET semble faire un travail de fond sur les questions de genre et de diversité en général, mais il semble qu'il n'y ait pas de politique ou de programme global.	Les résultats de recherches à l'aide des mots « <a href="#">genre</a> » et « <a href="#">diversité</a> » fournissent une variété de billets de blogues et de déclarations.
	<p>Le conseil sur l'inclusion, la diversité et l'équité (Inclusion, Diversity and Equity Advisory Council)</p> <p>Le conseil sur l'inclusion, la diversité et l'équité (IDEAC) relève du conseil d'administration. Il promeut et met au point des méthodes d'évaluation et des</p>	<a href="#">Inclusion, Diversity and Equity Advisory Council (IDEAC)</a>

	mesures pour améliorer l'inclusion, la diversité et l'équité au sein de l'ABET, y compris de ses activités, sa base de bénévoles et ses programmes agréés, conformément à ses principes de diversité et d'inclusion.	
Engineering Council of the United Kingdom	L'Engineering Council semble effectuer un travail de fond sur les questions de diversité en général, mais il ne semble pas s'être doté d'une politique ou d'un programme global.	L'onglet « <a href="#">Diversity and Inclusion</a> » présente une série de billets de blogue.
Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos de Costa Rica (CFIA)	<p><b>Mission</b> Promouvoir le développement professionnel global des femmes ingénieurs et architectes en favorisant leur participation au travail du CFIA et de ses établissements membres, dans le respect des valeurs éthiques et humanistes et dans l'intérêt de la société costaricienne.</p> <p><b>Vision</b> Renforcer une plate-forme de soutien et le développement de la participation et de l'engagement au moyen de mécanismes faisant la promotion de stratégies pertinentes visant la formation intégrale et le perfectionnement professionnel des ingénieurs et des architectes, et ce, en soutenant l'exercice des droits et des devoirs.</p> <p><b>Objectif général</b> Générer un espace participatif constant de nos ingénieurs et architectes au sein du CFIA, tant dans le cadre de leurs projets professionnels respectifs que dans le contexte des processus décisionnels du CFIA.</p> <p><b>Buts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir un soutien à la formation et la logistique dans le cadre des divers projets présentés par les professionnels du CFIA.</li> <li>• Générer des échanges avec différents publics ou organismes privés centrés sur le développement de professionnels.</li> <li>• Promouvoir une approche du travail effectué par le CFIA auprès de nos collègues et de leurs assemblées, commissions, associations et conseils d'administration respectifs.</li> <li>• Encourager nos collègues à participer à des échanges et événements connexes, à des activités de formation et de développement professionnel continu.</li> </ul>	<a href="#">Gender Joint Commission</a>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder à un exercice de systématisation et de suivi des activités entreprises par les ingénieurs et les architectes participant à divers espaces et projets nationaux et internationaux, tant dans le secteur public que privé.</li> </ul>	
American Indian Science and Engineering Society, National Society of Black Engineers, Leading Hispanics in STEM, et la Society of Women Engineers	<p>« Les membres de la Coalition se sont concertés pour élaborer un plan global visant à modifier la façon dont le public perçoit le génie et favoriser la diversité dans ce domaine d'études, afin qu'il comprenne davantage de femmes et de membres de groupes sous-représentés...[l'objectif est] d'atteindre notre objectif commun, à savoir, d'ici 2025, produire chaque année un bassin de 50 000 diplômés en génie composé de femmes et de membres de groupes minoritaires sous-représentés. »</p> <p>La stratégie repose sur cinq facteurs :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stratégies pour l'adoption d'un programme commun</li> <li>2. Stratégies communes de mesure</li> <li>3. Stratégies d'activités se renforçant mutuellement</li> <li>4. Stratégies de communication continue</li> <li>5. Stratégies de soutien et de gouvernance</li> </ol>	<a href="#">The 50K Coalition</a>
<b>Agrément des programmes de formation professionnelle</b>		
Société canadienne de psychologie	La section consacrée aux femmes et à la psychologie crée une communauté de chercheurs, d'enseignants et de praticiens s'intéressant à la psychologie des femmes et à la psychologie féministe en vue de faire progresser la condition de la femme en psychologie, de promouvoir l'équité pour les femmes en général et pour sensibiliser les psychologues et le public à des questions touchant les femmes et les filles.	<a href="#">Section sur les femmes et la psychologie</a> <i>[en anglais seulement]</i>
Société statistique du Canada	<p>Mandat et responsabilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Étudier la participation des femmes dans le domaine de la statistique au Canada; créer et gérer une base de données contenant de l'information actuelle et historique sur cette participation.</li> <li>• Conseiller, superviser et agir comme courroie de liaison avec d'autres sociétés et organismes cherchant à promouvoir la participation des femmes dans leurs professions respectives.</li> <li>• Favoriser le contact professionnel parmi les membres de la Société et l'échange d'idées liées aux objectifs de la société, à la statistique en général, à l'amélioration du statut des statisticiennes professionnelles et aux défis que pose la participation des femmes dans la profession.</li> </ul>	<a href="#">Comité des femmes en statistique</a>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir la recherche sur les questions scientifiques se rapportant aux femmes.</li> <li>• Susciter l'intérêt des étudiantes envers la statistique.</li> <li>• Donner aux femmes membres l'occasion d'assumer des fonctions actives au sein de la Société, que ce soit lors de réunions professionnelles ou au sein des comités directeurs ou d'autres comités.</li> <li>• Promouvoir et renforcer la participation des femmes aux activités de la Société.</li> </ul>	
Bureau canadien d'agrément de la technologie (BCAT)	Le BCAT semble effectuer un travail de fond en matière de genre et de diversité en général, mais ne semble pas s'être doté d'une politique ou d'un programme global.	Les résultats de la recherche avec les mots clés « femmes », « genre » et « diversité » fournissent une série de billets de blogues et de déclaration. Aucun contenu sur la question en 2020.
<b>Processus d'évaluation tangentielle</b>		
Organisation internationale de normalisation (ISO)	<p>L'égalité entre les hommes et les femmes est un élément fondamental de la responsabilité sociétale, et l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les genres dans la société sont mises en évidence dans la norme ISO 26000, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.</p> <p>Cette norme vise à éliminer les préjugés et à promouvoir la parité en recommandant aux organismes d'avoir une répartition équilibrée d'hommes et de femmes dans leurs structures de gestion et de gouvernance, de s'assurer que les deux sexes sont traités également en matière de recrutement, de possibilités d'avancement et de rémunération, et de s'assurer que les besoins des hommes et des femmes sont pris en compte de manière égale dans les décisions et les activités de l'entreprise.</p> <p>Touche aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention de la complicité</li> <li>• Discrimination et groupes vulnérables</li> <li>• Relations et conditions de travail</li> </ul>	<a href="#">ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale</a>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyauté des pratiques</li> </ul>	
Conseil canadien des normes (CCN)	<p>Le CCN prend des mesures en amont pour améliorer la représentation des femmes dans le milieu de la normalisation et établir des normes équitables.</p> <p>La stratégie et le plan de travail comportent trois volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la représentation des genres</li> <li>• Intégrer une expertise sur les spécificités de genre au système de normalisation</li> <li>• Mener des efforts de recherche sérieux</li> </ul>	<a href="#">Stratégie de normalisation adaptée aux genres (2019-2025)</a>
<b>Publications évaluées par les pairs</b>		
« Will the Head of Engineering Please Stand Up? The Underrepresentation of Women in Engineering »  (Royaume-Uni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le génie est « un milieu où la ségrégation des genres débute dès la formation et se poursuit en milieu de travail et qui repose sur des conceptions stéréotypées de ce qui constitue le « travail des hommes » et le « travail des femmes ».</li> <li>• Obstacles à l'accès des femmes aux industries traditionnellement dominées par les hommes : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pratiques culturelles désavantageant les femmes (présentisme, longues heures de travail, disponibilité inconditionnelle)</li> <li>○ Absence de mentors représentant les femmes</li> <li>○ Manque d'acceptation et de souplesse en milieu scolaire</li> <li>○ Stéréotypes et discrimination fondée sur le sexe</li> </ul> </li> <li>• « On s'accorde généralement à dire que le meilleur moyen d'améliorer l'égalité entre les genres consiste à éliminer les obstacles, surtout pour faciliter l'accès des femmes à des professions qualifiées dans des industries ou des professions à prédominance masculine et à rémunération élevée. On invoque aussi les analyses de rentabilité pour souligner l'urgence d'accroître le nombre de femmes en génie et dans les STIM. En vertu de cet argument, on pourrait ainsi combler le déficit de compétence et améliorer la productivité dans le secteur. Toutefois, tant et aussi longtemps que les organismes d'ingénieurs seront le terrain de relations de pouvoir entre les genres (Shart <i>et coll.</i>, 2012), les femmes resteront des étrangères dans ce monde d'hommes. Dès leur plus jeune âge, les femmes sont dissuadées d'embrasser une carrière en génie sous prétexte que c'est un milieu « masculin » et « sale » (Powell et</li> </ul>	Durbin, S. et Lopes, A. (2017), « Will the Head of Engineering Please Stand Up? The Underrepresentation of Women in Engineering. », dans Broadbent, K., Strachan, G., et Healy, G. (dir.), <i>Gender and the professions: International and contemporary perspectives</i> p. 169 à 183, Routledge.

	<p>Bagilhole 2006; Evetts 1998) et bon nombre de celles qui s'acheminent dans ce secteur finissent pas changer de carrière ou partir. »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Peut-être que s'il y avait un plus grand nombre de professionnelles dans un milieu plus équilibré du point de vue du genre, il serait possible de créer une culture plus favorable en vertu de laquelle les femmes seraient évaluées du point de vue de leur rendement en tant qu'ingénieures, et non de leur sexe. Pour y parvenir, les employeurs devront faire preuve d'une souplesse accrue et multiplier les efforts pour changer les choses. Les hommes devront faire un plus grand travail d'introspection et les ingénieures chevronnées devront soutenir davantage les jeunes femmes qui envisagent de se lancer dans une carrière d'ingénieures ou qui débutent dans la profession (Durbin 2015). »</li> <li>• « Quand on se penche sur le parcours éducatif et professionnel de ceux qui choisissent une carrière d'ingénieur, on comprend pourquoi les femmes choisissent ou non cette voie. On peut aussi mieux expliquer pourquoi il y a si peu de femmes en génie. En effet, les stéréotypes culturels et sexistes agissent déjà au cours de la formation, période critique pendant laquelle peu de soutien est disponible de la part d'enseignants et de conseillers en orientation professionnelle. Par la suite, ces mêmes stéréotypes se retrouvent en milieu de travail, où les ingénieures doivent relever une multitude de défis. »</li> </ul>	
<p>« The use of quality assurance instruments and methods to integrate diversity aspects into health professions study programmes »</p> <p>(Allemagne)</p>	<p><u>Résumé</u></p> <p>Notre population étant de plus en plus diversifiée, pour offrir des soins médicaux adéquats et de qualité, les médecins devront désormais acquérir des compétences en matière de diversité et de genre. La diversité, tout particulièrement sous l'angle du sexe et du genre, a donc été systématiquement intégrée au nouveau programme modulaire d'études en médecine de Charité – Universitätsmedizin Berlin. L'objectif était d'intégrer les aspects de la diversité aux programmes d'études ultérieurs de Charité Berlin en évaluant le degré actuel d'intégration des questions de diversité et leur pertinence du point de vue du travail professionnel des étudiants et des diplômés, et de mettre au point des outils appropriés et efficaces pour l'assurance de la qualité.</p> <p>L'incidence de l'intégration des questions de diversité aux programmes d'études ne peut être mesurée dans le contexte de l'agrément. Afin d'accroître et d'améliorer la sensibilisation des étudiants et des membres du corps enseignant aux aspects et aux</p>	<p>Ludwig S., Roa Romero Y., Balz J., <i>et coll.</i>, « The use of quality assurance instruments and methods to integrate diversity aspects into health professions study programmes », <i>MedEdPublish</i>, 7(1), 53, 2018.  <a href="https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000053.1">https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000053.1</a></p>

	<p>questions de la diversité, il est important qu'un agent de changement en matière de genre et de diversité apporte son soutien à l'intégration et donne des cours sur ce sujet. Si le processus d'agrément tient compte de la diversité et du genre, les membres du corps enseignant concernés devront y être sensibles et y réfléchir.</p> <p><u>Notes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le dossier de l'égalité entre les genres a été piloté par l'EES, qui a pris les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mise en place d'un programme d'agent du changement (intégré au portefeuille d'assurance de la qualité)</li> <li>○ Critères d'agrément renforcés (c.-à-d. une version interne des critères externes pour inclusion dans le libellé sur l'EDI)</li> <li>○ Mise à jour du programme d'études et du matériel pédagogique</li> <li>○ Création d'un groupe de travail sur l'égalité</li> </ul> </li> </ul>	
<p><i>Gender Inclusive Engineering Education</i>  (Général)</p>	<p>Chapitre 7 : Mise en œuvre et implantation de programmes de formation en génie non sexistes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programme d'enseignement tenant compte des questions de genre peut être suivi ou pas, selon l'enseignant. C'est pourquoi il doit être cautionné par la direction de l'EES.</li> <li>• « Les organismes d'agrément ont un pouvoir et une influence considérables sur les programmes d'études et peuvent les modifier. Le statu quo a souvent été justifié par la nécessité de se conformer aux normes d'agrément et bien des initiatives visant les programmes d'études ont échoué sur les récifs de l'agrément. »</li> <li>• Traite des changements apportés aux normes en Australie, en 2008 : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Équilibre entre les genres parmi le personnel universitaire et de soutien.</li> <li>○ Environnement inclusif — genre, culture, différences sociales — encourageant la diversité et le développement de l'individu.</li> <li>○ Structure souple, adaptable aux antécédents des étudiants et à leurs capacités d'apprentissage individuelles.</li> <li>○ « En rendant les questions de genre et de diversité explicites dans leurs processus d'agrément, Engineers Australia montre sa volonté de</li> </ul> </li> </ul>	<p>Mills, J., Ayre, M. et Gill, J., <i>Gender Inclusive Engineering Education</i>, Routledge, 2010.</p>

	<p>modifier la formation des ingénieurs pour qu'elle soit non sexiste et incite ainsi les universités à se pencher sur la question. »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si les questions de genre ne font pas l'objet d'études, rien ne pourra changer (données, analyses comparatives et méta-analyse). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les études se penchant sur le nombre de femmes ne suffisent pas.</li> <li>○ Il faut aussi se pencher sur les interventions visant à favoriser la participation des femmes.</li> </ul> </li> </ul>	
<p>« Student guidance and attention to diversity in the processes of quality assurance in higher education »</p> <p>(États-Unis et Europe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude portant sur 51 organismes de 20 pays (principalement en Europe et aux États-Unis) qui procèdent à une forme ou une autre d'évaluation de la qualité des programmes d'EES.</li> <li>• Les conclusions montrent que la plupart des lignes directrices comprennent des critères généraux au sujet de la diversité.</li> <li>• Défend la nécessité de mettre en place des critères plus précis touchant tous les aspects de la période que les étudiants passent dans un EES (s'inscrivant dans le contexte du processus interne d'assurance de la qualité de l'EES) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ « Les critères particuliers devraient être conformes aux objectifs généraux suivants : améliorer la qualité des établissements d'enseignement et des programmes; promouvoir le développement intégral des étudiants; fournir des conseils et un soutien et promouvoir la diversité au sein de la communauté universitaire. »</li> <li>○ « Ces critères devraient être similaires dans le contexte de l'agrément des établissements d'enseignement et des programmes, et tenir compte de la nature globale des premiers et de la nature spécifique des seconds, ainsi que de la diversité des systèmes concernés. »</li> </ul> </li> <li>• Certains critères de diversité sont très spécifiques (c.-à-d. qu'ils s'adressent à des groupes particuliers), tandis que d'autres sont plus généraux et comprennent la « diversité » elle-même comme objectif. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ L'agrément peut soutenir ces efforts en s'assurant que les EES ont suffisamment de ressources pour atteindre leurs objectifs.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Ferreira, C., Vidal, J., et José Vieira, M., « Student guidance and attention to diversity in the processes of quality assurance in higher education », <i>European Journal of Education</i>, vol. 49, n° 4, p. 575 à 589, 2014.  <a href="https://www.jstor.org/stable/26609243">https://www.jstor.org/stable/26609243</a></p>
<p>« Defining Equity Indicators for Benchmarking Women's Participation in</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le problème du bassin de femmes : « reflétant à la fois un apport insuffisant de femmes à des postes en sciences et en génie et la fuite ou l'usure des professionnelles sur le terrain. »</li> </ul>	<p>Smit Quosai, T., Davidson, V., Ghazzali, N., Moloney, C., et Vassileva, J.  « Defining Equity Indicators for</p>

<p>Science and Engineering Faculties across Canada »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Il est prouvé que des problèmes systémiques, comme le manque de soutien à la recherche et les politiques et pratiques institutionnelles ont une incidence sur la titularisation et le maintien des femmes en poste. » <ul style="list-style-type: none"> <li>○ « Les enseignantes sont des modèles importants pour les femmes qui étudient en sciences et en génie. »</li> </ul> </li> <li>• Il faut disposer de données plus précises (et plus nombreuses) pour pouvoir suivre les tendances en vue de mettre au point des interventions ciblées.</li> <li>• « Une stratégie solide visant à améliorer la représentation des femmes en sciences et en génie doit pouvoir attirer et maintenir les femmes à tous les échelons du milieu universitaire, depuis les programmes des cycles supérieurs jusqu'à la titularisation et les promotions, en passant par l'embauche de professeures. »</li> </ul>	<p>Benchmarking Women's Participation in Science and Engineering Faculties across Canada », <i>Women in Engineering and Technology Research PROMETEA Internal Conference, Paris (France), 2009.</i></p>
<p><b>Documentation parallèle</b></p>		
<p>« Are the Urgent Issues of Today Driving a Rethinking of what "Quality" Means for Accreditation and Higher Education? »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les EES ont pour objectif déclaré de contribuer à une société plus équitable</li> <li>• « Les organismes d'agrément prètent depuis longtemps une attention aux questions d'équité, et des normes étés des politiques qui traitent, par exemple, de la diversité, de l'inclusion et du climat sur les campus – bon nombre de ces questions sont centrées sur la race et le genre. La question est la suivante : Est-ce suffisant pour aller de l'avant? »</li> <li>• « Le système d'agrément peut être délibérément plus exigeant en matière de normes et de politiques, et ce, de trois façons : 1) en assurant et, si nécessaire, en renforçant les attentes en matière d'équité dans les normes, 2) en redoublant d'attention quant à la responsabilité face à l'équité (p. ex., par une utilisation plus énergique des données centrées sur les inégalités en matière de réussite des étudiants), 3) en examinant le climat du campus, notamment du point de vue de la race et de l'équité. »</li> <li>• Les organismes d'agrément des EES doivent relever deux autres défis : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ « ...les approches actuelles en matière de race et d'équité remettent en question des principes fondamentaux, par exemple, la liberté des universités... » (Quel est le degré d'influence qu'un organisme d'agrément peut s'attendre à avoir sur les EES?)</li> <li>○ La pandémie de COVID-19 est en train de redistribuer les ressources (financières, humaines, intellectuelles) ailleurs que dans ce domaine</li> </ul> </li> </ul>	<p>Eaton, J., « Are the Urgent Issues of Today Driving a Rethinking of what "Quality" Means for Accreditation and Higher Education? », <i>Inside Accreditation</i>, juillet 2020.  <a href="https://www.chea.org/sites/default/files/pdf/Inside-Accreditation-July%202020_FINAL.pdf">https://www.chea.org/sites/default/files/pdf/Inside-Accreditation-July%202020_FINAL.pdf</a></p>

	afin d'offrir aux étudiants des services immédiats et fondamentaux (banques alimentaires, logement, emploi, soutien psychologique).	
--	---	--

## Annexe 4 – Liste partielle de questions à l'intention des équipes de visiteurs afin d'évaluer la présence et la profondeur de l'EDI et la sensibilisation et la formation à l'objectif 30 en 30 dans le cadre des programmes

- Est-ce que les EES disposent d'un énoncé relatif à l'objectif 30 en 30 et à l'EDI?
  - Quels exemples peuvent être fournis pour montrer la sensibilisation et la formation à l'EDI du corps enseignant, du personnel, des étudiants de premier et de deuxième cycles?
  - Les activités liées à l'EDI ou à l'initiative 30 en 30 sont-elles principalement prises en charge par un professeur ou un employé?
  - Quels sont les groupes de champions ou autres entités qui font activement la promotion des objectifs de 30 en 30 ou de l'EDI?
  - Quelle a été l'efficacité des efforts déployés jusqu'à présent pour atteindre les objectifs de l'initiative 30 en 30?
- 
- Quelle est l'expérience des étudiants en matière d'EDI et de 30 en 30?
  - Du point de vue des étudiants, quelle a été l'efficacité des initiatives 30 en 30 et de l'EDI?
  - Du point de vue du personnel administratif, quelle a été l'efficacité des initiatives 30 en 30 et de l'EDI?
  - Y a-t-il eu des cas de harcèlement ou d'opposition manifeste à ces initiatives de la part de personnes ou de groupes faisant partie de ce programme?
  - Est-ce que les politiques et la culture de ce programme d'études correspondent à votre conception de l'initiative 30 en 30 et des questions d'EDI? Sous cet angle-là, le choisiriez-vous à nouveau?
- 
- Que s'est-il passé lorsque des questions relatives à 30 en 30 ou à l'EDI ont été soulevées?
  - Est-ce que ces questions ont été traitées de manière pertinente et appropriée?
  - Qui a été chargé de traiter les problèmes qui se sont posés?
- 
- Est-ce que l'organisme de réglementation est suffisamment engagé?
- 
- Est-ce que les responsables du programme manifestent leur engagement de manière ponctuelle?
  - Est-ce que l'engagement des responsables du programme est soutenu par la haute direction?
  - Est-ce que les questions relatives à 30 en 30 et à l'EDI sont prises en compte aussi bien par les hommes que par les femmes?
  - Quelles sont les politiques relatives à 30 en 30 qui s'appliquent aux membres des comités de recherche?

- Existe-t-il un énoncé approprié concernant l'initiative 30 en 30 et l'EDI dans les offres d'emploi?
- Quelles sont les connaissances et l'attitude de la direction des programmes à l'égard de l'initiative 30 en 30 et de l'EDI?
- Comment soutient-on les étudiantes?
- Comment soutient-on les professeures?
- Quelles mesures sont prises par le programme pour recruter et maintenir les femmes dans le programme?