engineerscanada
ingénieurscanada

Ingénieurs Canada
2014-2015 du Comité sur les femmes en génie

Rapport sur les tâches

Kim Allen, FEC, P.Eng.
Chef de la direction
Ingénieurs Canada
180, rue Elgin, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K2P 2K3

Le 22 mai 2015

Cher Kim,

Objet : Rapport sur les tâches 2014-2015 du Comité sur les femmes en génie

Au nom du Comité sur les femmes en génie, je suis heureuse de vous soumettre notre rapport annuel et notre plan d'action proposé en ce qui concerne les tâches qui nous ont été confiées pour l'exercice 2014-2015. Nous discuterons volontiers avec vous de ce plan et de l'échéancier proposé afin de réaliser les actions décrites.

Si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à me contacter par courriel (abigailsteel@gov.nl.ca) ou par téléphone (709-729-6449).

Cordialement,

Abigail Steel, Ph.D., P.Eng., FEC
Présidente, Comité sur les femmes en génie

Résumé

En septembre 2014, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada a confié au Comité sur les femmes en génie (CFG) une liste de tâches afin de mieux cibler les activités du Comité et du personnel d'Ingénieurs Canada pour l'exercice 2014-2015. Un sous-comité, affecté à chaque tâche, a été chargé d'élaborer des actions réalisables afin de progresser vers une participation accrue des femmes à la profession d'ingénieur.

Le rapport sur les tâches 2014-2015 du Comité sur les femmes en génie traite des six tâches suivantes:

1. L'élaboration d'un plan d'action et de promotion pour l'objectif « 30 % d'ingénieures en 2030 ».
2. Les aspects démographie et diversité du plan de recherche.
3. L'établissement de relations avec des groupes de femmes en génie qui pourraient contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*.
4. Un protocole et un plan d'action pour l'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la Fondation commémorative du génie canadien (FCGC).
5. La mise en œuvre d'un référentiel d'informations et de présentations.
6. La mise en place des Prix Milieux de travail accueillants.

Un résumé du mandat du Comité, de sa composition, de ses responsabilités, de son calendrier de réunions et des tâches proposées est présenté dans le Tableau 1. Les sous-comités responsables des différentes tâches ont préparé des rapports assortis de recommandations, qui sont inclus dans ce rapport. Les rapports des sous-comités ont été examinés et regroupés par le Comité, et les recommandations ainsi produites ont été résumées sous forme de plan d'action (Tableau 2). Le plan d'action indique la partie responsable de chaque recommandation et précise un échéancier. Les recommandations sont numérotées en fonction de chaque tâche, et cette numérotation ne reflète pas nécessairement les priorités.

Tableau 1: COMITÉ SUR LES FEMMES EN GÉNIE

Mandat	• Fournir au chef de la direction d'Ingénieurs Canada des conseils et des recommandations dans le dossier de la participation des femmes au domaine du génie, en vue de recruter, de promouvoir et de retenir davantage de femmes dans la profession, et de réaliser l'équité et la diversité au sein de la profession. • Superviser la mise en œuvre des politiques et des stratégies approuvées d'Ingénieurs Canada dans le dossier des femmes en génie, et appuyer le développement d'outils et d'activités qui améliorent l'image publique, la visibilité et la compréhension du génie, encouragent davantage de jeunes femmes à étudier en génie, et permettent à davantage d'ingénieures de demeurer au sein de la profession tout au long de leur carrière.
Fin à l'appui	F-3.1 Des effectifs pérennes qui reflètent la démographie canadienne.
Composition	Membres nommés par le chef de la direction d'Ingénieurs Canada
Présidente	Abigail Steel, FEC, P.Eng.
Vice-présidente	Sarah Devereaux, FEC, P.Eng.
Membres	Lindsay Melvin, FEC, P.Eng., présidente sortante Christine Plourde, FEC, P.Eng. Catherine Mavriplis, P.Eng. Anja Lanz, EIT Dena McMartin, FEC, P.Eng. Lorna Harron, FEC, P.Eng. Valerie Davidson, P.Eng. Glenda MacKinnon-Peters, FEC, P.Eng. Suzelle Barrington, FIC, ing. Catherine Karakatsanis, FEC, P.Eng.
Personnel des membres constituants	Len White, FEC, P.Eng. (membre du personnel et membre du Comité)
Personnel d'Ingénieurs Canada	Christina Comeau Julia Semenchenko
Tâches 2014-2015	1. L'élaboration d'un plan d'action et de promotion pour l'objectif « 30 % d'ingénieures en 2030 ». 2. Les aspects démographie et diversité du plan de recherche. 3. L'établissement de relations avec des groupes de femmes en génie qui pourraient contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*. 4. Un protocole et un plan d'action pour l'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la Fondation commémorative du génie canadien (FCGC). 5. La mise en œuvre d'un référentiel d'informations et de présentations. 6. La mise en place des Prix Milieux de travail accueillants.

CALENDRIER DES RÉUNIONS DU COMITÉ :

RAPPORT 2014 -2015 Réunions du Comité sur les femmes en génie (CFG) en 2014-2015 :

- 5 septembre 2014 – Réception des tâches pour 2014-2015
- 22 septembre 2014 – Téléconférence de l'exécutif
- 9 octobre 2014 – Téléconférence de l'ensemble du Comité
- 22-23 octobre 2014 – Conférence de la Society of Women Engineers (Suzelle Barrington, membre du Comité, y a assisté)
- Octobre 2014 – Téléconférences des équipes responsables des tâches
- 18 novembre 2014 – Téléconférence de l'ensemble du Comité
- Décembre 2014 - Janvier 2015 – Téléconférences des équipes responsables des tâches
- 6 janvier 2015 – Téléconférence de l'exécutif
- 18 janvier 2015 – Réunion en personne de l'exécutif, Ottawa
- 19 janvier 2015 – Réunion en personne, Ottawa
- 5 février 2015 – Téléconférence de l'exécutif
- Février 2015 – Téléconférences des équipes (au besoin)
- 10 mars 2015 – Téléconférence de l'ensemble du Comité
- 22 avril 2015 – Téléconférence de l'exécutif
- 14 mai 2015 – Téléconférence de l'ensemble du Comité
- 22 mai 2015 – Dépôt du rapport du Comité

Un sous-comité a été formé pour travailler à chaque tâche. Les sous-comités ont remis des rapports individuels qui sont compilés dans un rapport final qui a été déposé en mai 2015.

TÂCHES PROPOSÉES POUR 2015-2016 :

Le Comité propose de conserver pour 2015-2016 les tâches qui ne sont pas terminées. Il aimerait aussi se pencher sur la question de la rétention des femmes en génie. Quelques membres du Comité lui ont recommandé d'entreprendre moins de tâches, et d'autres ont suggéré de demander aux organismes de réglementation du génie quels sont leurs besoins d'information en ce qui concerne la question des femmes en génie. Enfin, le Comité estime qu'il lui serait utile de tenir une séance d'orientation ou de planification stratégique pour travailler plus efficacement à court et à long terme. Les tâches 4 (Protocole d'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la FCGC) et 6 (Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants) sont terminées.

Tâches 2015-2016		Chef d'équipe responsable de la tâche
1	Objectif « 30 en 30 »	À déterminer
2	Plan de recherche d'Ingénieurs Canada	À déterminer
3	Programme de marketing *Action Carrière*	À déterminer
4	Référentiel d'information	À déterminer
5	Tâches 2015-2016	Présidente

Après avoir reçu les commentaires et les directives d'Ingénieurs Canada sur les rapports et le Plan d'action présentés, chaque équipe responsable exécutera les prochaines étapes indiquées dans le Plan d'action 2015-2016.

RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA STRUCTURE ET AU LEADERSHIP DU COMITÉ :

La présidente pour l'exercice 2014-2015 (A. Steel) fait les recommandations suivantes:

- Que la représentation régionale soit prise en compte lors de la nomination des membres du Comité.
- Qu'il y ait une rotation de l'exécutif de sorte que Sarah Devereaux (actuellement vice-présidente) assure la présidence du Comité en 2015-2016 et qu'Abigail Steel devienne présidente sortante.
- Qu'une nouvelle vice-présidente soit nommée. Les membres du Comité ont été sondés quant à leur intérêt pour ce poste, et les noms des personnes intéressées ont été transmis au chef de la direction d'Ingénieurs Canada.
- Que les membres du Comité soient tenus d'être des participants actifs au sein des équipes responsables des tâches.
- Que la composition de l'exécutif 2015-2016 soit annoncée lors d'une téléconférence du Comité en juin 2015.
- Qu'Anne Baril soit invitée à se joindre au Comité pour l'exercice 2015-2016. Mme Baril a joué un rôle clé dans l'appui de l'OIQ à l'objectif « 30 en 30 » et elle veillera à ce que son ordre atteigne cet objectif.
- Que tous les membres actifs soient invités à se joindre au Comité en 2015-2016. Les membres présents à la réunion du 14 mai 2015 ont été sondés quant à leur intérêt à demeurer au sein du Comité.

Conformément au mandat du Comité, les membres et l'exécutif sont nommés par le chef de la direction d'Ingénieurs Canada.

Tableau 2 : Comité sur les femmes en génie – Plan d'action 2015-2016 *

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
Tâche 1 : Plan d'action et de promotion de l'objectif « 30 en 30 »			
1	Ingénieurs Canada fait le suivi de l'appui officiel des organismes de réglementation du génie à l'objectif et en fait rapport aux organismes de réglementation du génie, au Comité sur les femmes en génie (CFG) et au conseil d'Ingénieurs Canada.	Organismes de réglementation du génie/ Ingénieurs Canada	Terminé - Mai 2015
2	Le CFG appuie Ingénieurs Canada et l'aide, au besoin, à répondre aux demandes d'information des organismes de réglementation du génie.	Ingénieurs Canada/CFG	Février 2015 – en cours
3	Le CFG collabore avec Ingénieurs Canada pour poursuivre l'élaboration du document sur les Pratiques prometteuses et le mettre à la disposition des organismes de réglementation du génie à titre de ressource. Cette ressource sera ouverte aux nouvelles contributions et pourra incorporer les initiatives prometteuses soutenues par les organismes de réglementation du génie dans chaque province.	Ingénieurs Canada/CFG/Organismes de réglementation du génie	En cours, en commençant dès la réception des avis et commentaires des organismes de réglementation du génie. Peut être distribué en tout temps.
4	Le CFG continuera à fournir des conseils à Ingénieurs Canada pour l'élaboration du plan de promotion de l'initiative « 30 en 30 »	Ingénieurs Canada/ CFG	En cours
Tâche 2 : Aspects démographie et diversité du Plan de recherche			
5	Examiner les 12 recommandations présentées dans ce rapport 2014-2015 du sous-comité responsable de la tâche 2 et élaborer un plan d'action pour l'année à venir et à plus long terme s'il y a lieu.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
Tâche 3 : Établissement de relations avec des groupes de femmes en génie pouvant contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*			
6	Examiner les recommandations et les avis et commentaires sur le programme de sensibilisation *Cap sur la carrière*. Tenir compte des commentaires lors de l'élaboration future du programme et en informer le CFG.	Ingénieurs Canada	Mai 2015
Tâche 4 : Protocole et plan d'action pour l'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la FCGC			
7	Examiner les recommandations relatives à la FCGC et au protocole de collaboration avec les organismes de réglementation du génie. Communiquer les recommandations relatives au protocole aux organismes de	Ingénieurs Canada	Septembre 2015

	réglementation du génie en utilisant les méthodes appropriées.		
Tâche 5 : Référentiel d'informations et de présentations			
8	Actualiser le modèle de présentation en y insérant des données à jour et des notes d'allocution	Ingénieurs Canada	Ébauche terminée - Mars 2015
9	Préparer des fiches de renseignements sur les rapports de recherche annuels, comprenant des liens d'accès aux graphiques/tableaux et des notes d'interprétation.	Ingénieurs Canada	Mai 2015
10	Permettre aux membres du CFG d'accéder aux rapports de recherche annuels internes d'Ingénieurs Canada et d'utiliser ces rapports.	Ingénieurs Canada	Juin 2015
11	Prendre une décision concernant la nécessité et l'utilité de la mise en place d'un référentiel.	CFG	Juin 2015
12	Prendre une décision concernant la nécessité et la création d'une liste de diffusion listserv nationale.	CFG et Ingénieurs Canada	Juin 2015
13	S'assurer que les fiches de renseignements sont reliées au programme *Action Carrière*.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
14	Organiser une réunion ou une téléconférence avec le leadership du réseau WEPAN au sujet des possibilités de collaboration ou de partage de programmes.	Présidente du CFG et Ingénieurs Canada	Septembre 2015
15	Réaliser une courte vidéo ou une série de vidéos présentant des femmes en génie.	Ingénieurs Canada	2017
16	Réaliser une vidéo d'animation faisant la promotion des femmes en génie et de la diversité des carrières et des modes de vie.	Ingénieurs Canada	Décembre 2015
17	S'assurer que les vidéos sont reliées au programme Action Carrière.	Ingénieurs Canada	Selon les disponibilités
Tâche 6 : Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants			
18	La chef de pratique, Engagement communautaire, élaborera un cadre de référence préliminaire pour les Prix Milieux de travail accueillants, qui sera examiné par le CFG.	Ingénieurs Canada	De février à mars 2015
19	Finaliser le cadre de référence et le soumettre au Comité des Prix d'Ingénieurs Canada et aux organismes de réglementation du génie pour qu'ils recommandent des récipiendaires.	Ingénieurs Canada	Avril 2015

Note : * Basé sur les activités 2014-2015 du CFG

Table des matières

Introduction 9
Tâche 1 : Objectif « 30 en 30 » 10
Tâche 2 : Plan de recherche d'Ingénieurs Canada 17
Tâche 3 : Marketing de *Cap sur la carrière* 22
Tâche 4 : Collaboration entre les organismes de réglementation du génie et la FCGC 30
Tâche 5 : Référentiel d'informations et de présentations sur les femmes en génie 34
Tâche 6 : Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants 37
Comité sur les femmes en génie – Plan d'action 2014-2015 39
Tableau 2 : Comité sur les femmes en génie – Plan d'action 2015-2016 * 39
Annexe: Comité sur les femmes en génie 2014-2015 41

Introduction

Ce rapport fait état de chacune des six tâches suivantes confiées au Comité sur les femmes en génie pour l'année se terminant le 30 juin 2015.

1. L'élaboration d'un plan d'action et de promotion pour l'objectif « 30 pour cent d'ingénieures en 2030 » (l'objectif « 30 en 30 »).
2. Les aspects démographie et diversité du plan de recherche.
3. L'établissement de relations avec des groupes de femmes en génie qui pourraient contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*.
4. Un protocole et un plan d'action pour l'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la Fondation commémorative du génie canadien (FCGC).
5. La mise en œuvre d'un référentiel d'informations et de présentations.
6. La mise en place des Prix Milieux de travail accueillants.

Chaque tâche contribue à la réalisation d'une ou de plusieurs des politiques de Fins d'Ingénieurs Canada. Les travaux reliés à chaque tâche ont été effectués par une équipe dirigée par un membre du CFG et composée de membres du Comité et d'autres bénévoles ou ressources, selon les besoins ou la disponibilité. Les équipes responsables des tâches ont remis des rapports d'étape et sollicité les avis du Comité lors de téléconférences tenues tout au long de l'année et lors de notre réunion en personne, en janvier 2014.

Le présent rapport contient les rapports des équipes responsables et des recommandations finales.

Les recommandations présentées contiennent de nombreuses actions soumises à la considération d'Ingénieurs Canada. Ainsi, le Comité sollicite une réponse d'Ingénieurs Canada concernant ces recommandations d'ici le 1er août 2015, ce qui lui permettra de planifier les travaux à réaliser au cours de l'année à venir.

Tâche 1 : Objectif « 30 en 30 »

Tâche	Objectif « 30 en 30 » – En 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs titulaires de permis sont des femmes
Produits livrables proposés	Conseils et orientations visant un Plan d'action et de promotion pour l'objectif « 30 en 30 »
Chef d'équipe	Christine Plourde
Membres de l'équipe	Len White, Catherine Mavriplis, Suzelle Barrington
État d'avancement	• Le sous-comité a revu et commenté une lettre du chef de la direction d'Ingénieurs Canada demandant aux organismes de réglementation du génie d'appuyer officiellement l'objectif précité. Le 19 janvier 2015, Ingénieurs Canada a officiellement demandé aux organismes de réglementation du génie d'appuyer l'objectif. • Au 26 février 2015, les organismes de réglementation du génie suivants avaient appuyé l'objectif : Alberta – APEGA (qui s'est fixé un objectif semblable) Manitoba – APEGM Québec – OIQ Nouveau-Brunswick – Ingénieurs et géoscientifiques Nouveau-Brunswick Nouvelle-Écosse – Engineers Nova Scotia Île-du-Prince-Édouard – Engineers PEI Terre-Neuve-et-Labrador - PEGNL • Le sous-comité a entrepris l'élaboration du document *Menu des activités de Femmes en génie – Pratiques prometteuses pour accroître la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur*, qui se veut une ressource évolutive à l'intention des organismes de réglementation du génie et d'autres organisations qui souhaitent adopter des pratiques prometteuses et/ou partager leurs propres initiatives prometteuses avec d'autres dans l'ensemble du pays. • Le sous-comité continuera à fournir au besoin des conseils à Ingénieurs Canada, à mesure que l'organisme élabore un plan de promotion pour l'objectif « 30 en 30 ».

Contexte

En réponse aux recommandations formulées dans le rapport de 2013-2014, le personnel d'Ingénieurs Canada a convenu, à la réunion de février 2014 du CFG, d'élaborer un plan d'action immédiat pour obtenir l'appui officiel des organismes de réglementation du génie pour l'objectif révisé « 30 en 30 ». Ingénieurs Canada a aussi convenu de faire le suivi des approbations officielles de l'objectif par les organismes de réglementation du génie et d'en faire rapport aux organismes de réglementation du génie et au conseil d'Ingénieurs Canada. Cette tâche de 2014-2015 vise à permettre au Comité sur les femmes en génie de fournir à Ingénieurs Canada des conseils pour appuyer ses efforts en vue de promouvoir et de faire approuver l'objectif au niveau des organismes de réglementation du génie, de faire le suivi des progrès réalisés aux niveaux national et provincial, et d'encourager l'adoption de pratiques prometteuses par diverses parties prenantes du pays.

Travaux du sous-comité

À la suite de discussions entre les membres du Comité et Glenn Martin d'Ingénieurs Canada lors de la téléconférence du 17 novembre 2014, Ingénieurs Canada a convenu de rédiger une lettre à l'intention des organismes de réglementation du génie, reprenant de l'information contextuelle déjà fournie dans le Rapport sur les tâches 2013-2014, pour demander officiellement aux organismes de réglementation du génie d'appuyer l'objectif. L'ébauche de cette lettre a été examinée et révisée par les membres du sous-comité et transmise à Glenn Martin le 1er décembre 2014. Le 2 décembre, Glenn Martin a indiqué qu'elle avait remis la lettre au chef de la direction d'Ingénieurs Canada, en lui suggérant de l'envoyer par courriel à ses collègues de partout au Canada. À la suite de nouvelles discussions durant la réunion en personne du Comité tenue le 19 janvier 2015, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada a envoyé par courriel une lettre demandant à chaque organisme de réglementation du génie (à l'exception de ceux qui l'avaient déjà fait) d'adopter l'objectif. La lettre comprenait la liste des organismes de réglementation du génie qui avaient déjà accordé leur appui (APEGA, AIGNB, APENS et APEPEI) et offrait d'envoyer un membre du Comité rendre visite aux autres organismes de réglementation du génie pour leur fournir des renseignements supplémentaires au besoin. Presque immédiatement, le chef de la direction d'Ingénieurs Canada a reçu une demande d'information supplémentaire et, au 26 février 2015, un total de 7 organismes de réglementation du génie (APEGA, APEGM, OIQ, AIGNB, APENS, APEPEI et PEGNL) avaient appuyé l'objectif et exploraient des façons de contribuer à sa réalisation dans leur province respective. D'autres organismes de réglementation du génie ont aussi demandé de l'information supplémentaire de la part d'Ingénieurs Canada.

Le sous-comité continuera à fournir au besoin des conseils à Ingénieurs Canada à mesure que l'organisme répondra aux demandes d'information supplémentaire des organismes de réglementation du génie ou offrira de partager des exemples de diverses initiatives auxquelles ils pourraient participer dans leur région. Ingénieurs Canada pourrait aussi offrir de mettre en valeur les efforts considérés comme étant des pratiques prometteuses dans ses divers réseaux de communication.

En ce qui concerne la liste de recommandations de 2013-2014 se rapportant à la collecte de données et à la réalisation d'études de recherche, le Comité estime que bon nombre de ces éléments sont pris en compte dans la tâche 2 – Soutien du Plan de recherche d'Ingénieurs Canada.

Recommandations/Conclusions/Produits livrables

En tant que point de départ pour l'établissement d'une liste de pratiques prometteuses, le sous-comité a ébauché le document *Menu des activités de Femmes en génie – Pratiques prometteuses pour accroître la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur,* qui est basé en grande partie sur le document *Constituent activities Menu for Women in Engineering* initialement élaboré par le Groupe consultatif sur les femmes en génie en 2012. Ce document évolutif est présenté ci-après.

Plan d'action

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
1	Ingénieurs Canada fait le suivi de l'appui officiel des organismes de réglementation du génie à l'objectif et en fait rapport aux organismes de réglementation du génie, au Comité sur les femmes en génie (CFG) et au conseil d'Ingénieurs Canada.	Organismes de réglementation du génie/ Ingénieurs Canada	Février/mars 2015
2	Le CFG appuie Ingénieurs Canada et l'aide, au besoin, à répondre aux demandes d'information des organismes de réglementation du génie.	Ingénieurs Canada/CFG	Février 2015 – en cours
3	Le CFG collabore avec Ingénieurs Canada pour poursuivre l'élaboration du document sur les Pratiques prometteuses et le mettre à la disposition des organismes de réglementation du génie à titre de ressource. Cette ressource sera ouverte aux nouvelles contributions et pourra incorporer les initiatives prometteuses soutenues par les organismes de réglementation du génie dans chaque province.	Ingénieurs Canada/CFG/Organismes de réglementation du génie	En cours, en commençant dès la réception des avis et commentaires des organismes de réglementation du génie. Peut être distribué en tout temps.
4	Le CFG continuera à fournir des conseils à Ingénieurs Canada pour l'élaboration du plan de promotion de l'initiative « 30 en 30 »	Ingénieurs Canada/ CFG	En cours

Menu des activités de Femmes en génie – Pratiques prometteuses pour accroître la diversité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur – Document-ressource à l'intention des organismes de réglementation du génie		
Activité	**Information/Exemple**	**Ressource**
Interne		
Désigner un champion ou une championne des femmes en génie	Exemple : une partie du temps du personnel est consacrée au soutien des activités des femmes en génie, comme : commandites ou partenariats avec d'autres organisations, événements de rayonnement, recherche, organisation d'événements qui renforcent la communauté et appuient la rétention.	
Créer et soutenir un Comité sur les femmes en génie ou sur la diversité et l'inclusion pour appuyer les efforts du personnel	Objet potentiel : fournir des conseils sur les femmes en génie, avec un budget dédié pour aider à soutenir le travail avec le personnel ou avec d'autres organisations sur des initiatives visant à promouvoir l'objectif « 30 en 30 » dans la province de l'organisme de réglementation du génie. Le Comité pourrait relever du chef de la direction ou du conseil.	
Faire le suivi des progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 » dans votre zone de compétence	Faire le suivi du pourcentage et du nombre d'hommes et de femmes membres à diverses étapes de leur carrière – 5 ans, 10 ans, 20 ans, etc. après l'obtention du permis. Y a-t-il un moment où les femmes quittent la profession en plus grand nombre que les hommes?	
Créer et/ou soutenir/promouvoir un prix pour les entreprises qui encouragent les femmes en génie	Ingénieurs Canada est en train d'élaborer un programme visant à reconnaître les milieux de travail en génie qui apprécient et promeuvent la diversité et l'inclusion. Il prépare aussi un prix pour les écoles de génie qui font preuve de leadership en atteignant et dépassant l'objectif « 30 en 30 ».	
Créer et/ou soutenir/encourager des bourses d'études pour les étudiantes en génie qui font la promotion du génie	Collaborer avec la FCGC pour promouvoir les bourses existantes ou en créer de nouvelles. Créer une bourse provinciale qui encourage les étudiantes à servir de modèles pour les plus jeunes élèves.	
Magazine, bulletin, article de journal sur les femmes en génie	Mettre en vedette un milieu de travail accueillant Présenter/célébrer des ingénieures dans des articles Réimprimer des articles publiés par d'autres (WinSETT) Initiatives pancanadiennes (publier et adapter) Rubrique sur la diversité	
Page Web sur les femmes en génie	Centrée sur les femmes en génie/la diversité Liens vers des documents d'Ingénieurs Canada et d'autres ressources sur les femmes en génie Inviter les entreprises à partager leurs meilleures pratiques, leurs succès, etc. en matière de diversité et d'inclusion Diffuser des documents sur la diversité Présenter des ingénieures (membres) Communiquer/promouvoir l'objectif « 30 en	

	30 » – pourquoi et comment vous l'appuyez Promouvoir le Musée des sciences et de la technologie du Canada – Les Canadiennes et l'innovation	
Soutien des membres (jeunes/femmes/diversité – améliorer la rétention pour accroître l'attractivité)	Organiser des événements de réseautage qui célèbrent la diversité et l'inclusion – déjeuner, soirée, etc., avec ou sans conférencier; faire du réseautage éclair. Soirée « jeu-questionnaire » (exemple, WISE Sudbury). Soutenir des activités familiales et encourager les membres à amener un voisin. Contribuer à l'élaboration et à la communication des guides des organismes de réglementation du génie portant sur le retour au travail après un congé. Promouvoir les comptes LinkedIn, les réseaux et les groupes qui encouragent la diversité et l'inclusion. Encourager les femmes à participer à des comités (faire le suivi des bénévoles; équilibre hommes/femmes). Soutenir la participation de membres à la conférence bisannuelle de CCWESTT. Soutenir la conférence régionale les années où la conférence CCWESTT ne se tient pas (participer, soutenir la participation de membres, commanditer). Promouvoir les groupes tels que EWB, WISE, WISE-up et WISE-grad et leurs activités, ainsi que les activités des chaires du CRSNG.	
Visibilité dans la communauté	Encourager les femmes à participer comme juges à des expo-sciences, des compétitions de robotique, des salons des carrières (faire le suivi des bénévoles; % de femmes). Nommer des femmes à des postes au conseil. Promouvoir les travaux et les activités de WISE-up, WISE-grad et des chaires du CRSNG. Promouvoir les concours de maths. Acheter une table lors d'événements et envoyer des femmes comme représentantes. Aider à promouvoir des sociétés/groupes universitaires comme WISE et EWB – encourager les membres à assister à des événements conjoints. Cibler les activités du Mois du génie – organiser des activités qui démontrent les aspects inattendus du génie (autre chose que des ponts en bâtonnets de sucettes). Organiser un événement social/bénéfice pour la FCGC (après couverture des coûts, remettre la moitié des recettes à la FCGC). Tenir compte des femmes membres lors de la remise de prix.	

Activité	Information/Exemple	Ressource
En partenariat avec des organisations de l'extérieur		
Organiser un atelier du programme de leadership du Centre WinSETT	Module 1 : *Becoming Leaders: An Introduction to Leadership Skills and Strategies* Module 2 : *Effective Communication for Women in SETT* Module 3 : *Negotiating for Success* Module 4 : *WinSETT Leaders in Networks and Mentorship* Module 5 : *WinSETT Leadership and Change* Module 6 : *Leadership and 21st Century Challenges* Module 7 : *Women in SETT Leadership* Employers' Modules : *Towards a Respectful and Inclusive Workplace*	http://www.winsett.ca/programs/leadership-program/leadership-program-promo-final-oct-2014-pdf
S'associer avec le Centre WinSETT pour d'autres initiatives	Autres initiatives continues développées par WinSETT et ses partenaires : *Retaining and Advancing Women Scientists and Engineering in the Oil and Gas Sector in AB; Gender Diversity and Inclusion - WinSETT/ WorleyParsons Partnership; Recruitment, Retention and Advancement of Women - WinSETT/ Suncor Partnership; Developing Women's Leadership in Engineering - WinSETT/ APEGA Partnership; Diversity Awareness and Career Development in the Mining Sector - WinSETT/ BC Mining HR Task Force partnership; Engendering Engineering Success - WinSETT/ NSERC partnership research project; Welcoming Women into Science, Engineering, Trades and Technology Workplaces: A Checklist of Strategies*	http://www.winsett.ca/programs/other-initiatives
Organiser des ateliers sur la diversité à l'intention des membres	Inclure l'évaluation de sa propre entreprise, présenter une entreprise vedette, et fournir de l'information sur les mesures à prendre.	
S'associer avec d'autres organisations pour mener des efforts de rayonnement	S'associer avec des groupes locaux ayant des objectifs semblables; centres des sciences, Guides, etc.	
Collaborer avec les universités	Présenter un séminaire sur les sondages au sujet des salaires, comme celui qui a été développé par Elizabeth Croft (UBC). Soutenir les efforts de rayonnement des universités – organiser des événements pour les étudiantes en génie ou appuyer la création d'une journée pour un badge en génie pour les Guides Présenter ce qu'est le génie lors de réunions d'enseignants/conseillers d'orientation.	

	Appuyer des groupes universitaires de Femmes en génie/groupes WISE; organiser des événements de réseautage conjoints. Organiser une Journée du génie avec des activités pour les parents et les enfants, avec promotion par l'organisme de réglementation du génie .	

Tâche 2 : Plan de recherche d'Ingénieurs Canada

Tâche	Soutien du Plan de recherche d'Ingénieurs Canada
Produits livrables proposés	Conseils sur les aspects démographie et diversité du plan de recherche
Chef d'équipe	Valerie Davidson
Membres de l'équipe	Lorna Harron, Glenda MacKinnon-Peters, Abigail Steel
État d'avancement	• L'équipe responsable de la tâche 2 a formulé un ensemble de recommandations portant sur les aspects démographie et diversité du plan de recherche d'Ingénieurs Canada. Les recommandations contenues dans ce rapport reflètent les commentaires fournis par les membres du CFG et le personnel d'Ingénieurs Canada à la suite de la discussion des recommandations préliminaires, lors de la téléconférence du 18 novembre 2014 et de la réunion en personne du 19 janvier 2015. • Les recommandations comprennent l'amélioration des outils de sondage et d'enquête utilisés par Ingénieurs Canada pour surveiller les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 », ainsi que le mandat élargi du CFG qui comprend le recrutement, la rétention et l'engagement de plus de femmes en tant qu'étudiantes et professionnelles en génie.

Contexte

Il s'agissait d'une nouvelle tâche pour le CFG en 2014-2015. Cependant, plusieurs actions recommandées dans le Rapport final sur les tâches de 2013-2014 renvoyaient à cette tâche :

Élément	Actions recommandées	Partie responsable	Échéancier	Tâche 2013-2014	État
3	Ingénieurs Canada devrait créer un document statistique, par organisme de réglementation du génie et à l'échelle nationale, pour faire le suivi des progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 ». Ces données sont facilement disponibles dans des documents d'Ingénieurs Canada, y compris les enquêtes annuelles sur les effectifs et les enquêtes sur les inscriptions universitaires.	Ingénieurs Canada (le CFG peut fournir des conseils supplémentaires, au besoin).	Sept. 2014	1 et 5	La chef de pratique, Recherches, a évalué toutes les demandes de recherche. Voir la tâche 2 pour 2015.
7	Obtenir des données des ministères provinciaux de l'Éducation sur les nombres de filles et de garçons du secondaire inscrits à des cours menant aux préalables requis pour s'inscrire à des programmes de génie.	Ingénieurs Canada	Nov. 2014	1	Comme ci-dessus.

Élément	Actions recommandées	Partie responsable	Échéancier	Tâche 2013-2014	État
8	Réaliser une étude de recherche pour déterminer quels organismes provinciaux/territoriaux de réglementation du génie ont réussi à accroître les taux de participation des femmes, et les mesures prises pour y arriver. Décrire et promouvoir le succès de ces organismes.	Ingénieurs Canada	Déc. 2014	5	Comme ci-dessus.

Actuellement, Ingénieurs Canada recueille des données désagrégées par sexe sur les inscriptions en génie (premier cycle et cycles supérieurs), les enseignants, les ingénieurs stagiaires et les ingénieurs titulaires de permis au Canada. Afin de surveiller les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 » (c.-à-d. en 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs titulaires de permis sont des femmes) et de comprendre les problèmes actuels qui limitent la participation des femmes en génie en tant qu'étudiantes et professionnelles, Ingénieurs Canada envisagera d'ajouter de nouveaux éléments aux enquêtes annuelles existantes en se basant sur les recommandations du Comité sur les femmes en génie (CFG). Le CFG a aussi cerné des sources supplémentaires d'information et de recherche qui sont pertinentes pour accroître le recrutement, la rétention et l'engagement des femmes dans la profession d'ingénieur.
Le sous-comité responsable de la tâche 2 reconnaît que le sexe n'est qu'un aspect de la diversité et admet la nécessité de recueillir de l'information pertinente sur les aspects plus larges de la diversité (p. ex. : les diplômés étrangers) ainsi que sur l'intersection avec le sexe (c.-à-d. les diplômées étrangères). Dans certains cas, la collecte d'information pose des défis, en particulier lorsque la représentation actuelle est très faible (p. ex. : étudiants et professionnels autochtones). Cependant, Ingénieurs Canada devrait collaborer avec ses partenaires (les organismes de réglementation du génie et les doyens d'ingénierie) pour explorer la possibilité de recueillir davantage d'information sur la diversité au sein de la population étudiante et de la profession.

Travaux du sous-comité

Le sous-comité s'est réuni par téléconférence le 24 octobre 2014 pour discuter de la tâche 2, qui met l'accent sur la prestation de conseils sur les aspects démographie et diversité du plan de recherche d'Ingénieurs Canada. Les membres du personnel d'Ingénieurs Canada Glenn Martin et Jamie Ricci (récemment nommée chef de pratique, Recherches) y ont participé. Jamie a donné une vue d'ensemble de ses idées préliminaires pour élargir le plan de recherche d'Ingénieurs Canada en fonction des recommandations du Comité sur les femmes en génie. Le sous-comité a discuté de recherches qui sont pertinentes pour l'objectif « 30 en 30 » ainsi que des enjeux plus vastes liés au recrutement, à la rétention et à l'engagement des femmes dans la profession d'ingénieur. Sur la base de ses discussions (téléconférence et suivi par courriel), le sous-comité a formulé 13 recommandations relatives à la recherche et à la communication des conclusions à la communauté des ingénieurs. Ces recommandations ont été présentées au CFG durant sa téléconférence du 18 novembre 2014. Le temps réservé à la discussion étant limité, la présidente a demandé aux membres du Comité de fournir leurs commentaires aux chefs d'équipe responsables des tâches au plus tard début décembre. Le sous-comité responsable de la tâche 2 a tenu une téléconférence le 12 janvier 2015 pour discuter des commentaires reçus et réviser ses recommandations de 2014-2015. Le rapport préliminaire du sous-comité responsable de la tâche a été discuté lors de la réunion du 19 janvier du CFG et d'une téléconférence du sous-comité (le 4 février 2015). Sur la base de ces commentaires et des discussions, le sous-comité a préparé ce rapport final sur les activités liées à la tâche 2.

Recommandations/Conclusions/Produits livrables

Pour évaluer les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 », il faut obtenir de la part des organismes de réglementation de l'information supplémentaire sur les ingénieurs stagiaires qui deviennent titulaires de permis. Il est aussi important de communiquer ces résultats de recherche aux parties prenantes et de mettre en évidence les exemples de succès. Les recommandations de 2014-2015 tablent sur les actions recommandées en 2013-2014, aux points 3 et 8 (voir la section Contexte) :

1. Demander aux organismes de réglementation du génie de déclarer chaque année le nombre d'hommes et de femmes qui obtiennent un permis d'exercice. Demander aux organismes de réglementation de fournir cette information pour les cinq dernières années (si possible) et de fournir des mises à jour annuelles. (se rapporte à l'élément 3 – Tâches 2013-2014)

2. Demander aux organismes de réglementation du génie de déclarer le nombre d'ingénieurs stagiaires et d'ingénieurs récemment titulaires de permis qui ont suivi leur formation universitaire dans la province d'inscription, dans une autre province canadienne, hors du Canada. Ventiler les données sur chaque groupe par sexe.

3. Résumer les constatations et les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif « 30 en 30 » au niveau national, et les distribuer à toutes les parties prenantes (p. ex. : organismes de réglementation du génie, facultés de génie, FCGC) (se rapporte à l'élément 3 – Tâches 2013-2014)

4. Collaborer avec les organismes de réglementation qui réussissent mieux que la moyenne ou qui ont fait des progrès récemment en termes du pourcentage de femmes qui sont de nouvelles titulaires de permis, afin de cerner les pratiques exemplaires qui encouragent les femmes à obtenir un permis d'exercice. Créer des outils de communication (fiches de renseignements, diapos PowerPoint) pour partager les meilleures pratiques permettant d'accroître la participation des femmes au processus d'obtention du permis d'exercice. (se rapporte à l'élément 8 – Tâches 2013-2014)

Pour tenir compte des aspects plus vastes du recrutement, de la rétention et de l'engagement des femmes à différents moments de la formation et de la carrière professionnelle, le sous-comité a formulé plusieurs recommandations. Chaque recommandation est présentée comme une première étape vers une question de recherche plus large qui est pertinente pour le mandat du CFG. Cependant, le sous-comité responsable de la tâche 2 ne suggère pas qu'Ingénieurs Canada doive essayer de répondre à lui seul à toute la question de recherche. Plusieurs recommandations indiquent que la première étape consisterait pour Ingénieurs Canada à discuter avec ses partenaires (c.-à-d. les organismes de réglementation et les doyens d'ingénierie) pour explorer la faisabilité de collecter des preuves et des données pour répondre à la question de recherche.

5. Question de recherche : Les moyennes scolaires élevées exigées pour l'admission aux programmes de génie constituent-elles un obstacle pour les candidates?
   Recommandations de 2014-2015 : Collaborer avec le Comité sur la pérennité des effectifs pour obtenir et analyser des données provenant du Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario sur les moyennes à l'admission des candidats et des candidates aux programmes de génie. La représentation des sexes dans le bassin de candidats devrait être comparée à la représentation réelle des sexes chez les étudiants de 1ère année de programmes de génie en Ontario pour la même année de demande d'inscription. Bien qu'il ne s'agisse pas de données de niveau national, les programmes de génie ontariens représentent une fraction importante de l'ensemble des étudiants de premier cycle au Canada.

6. Question de recherche : Comment la représentation des femmes et des étudiants étrangers varie-t-elle dans les différentes régions du Canada?
   Recommandations de 2014-2015 : Utiliser les données des rapports sur les inscriptions d'Ingénieurs Canada pour analyser la représentation des femmes (étudiantes canadiennes et étrangères) dans les programmes de génie par province. Utiliser cette analyse comme un indicateur de diversité dans le matériel de communication.

7. Question de recherche : Y a-t-il des différences liées au sexe dans les expériences des étudiants de premier cycle (p. ex. : temps nécessaire pour terminer le programme, taux d'abandon, satisfaction à l'égard du programme)?
   Recommandation de 2014-2015 : Déterminer la possibilité de recueillir de meilleures informations sur les expériences des étudiants de premier cycle auprès des écoles/facultés de génie.

8. Question de recherche : Quelles pratiques éprouvées, utilisées dans les milieux de travail, améliorent la rétention des travailleurs spécialisés?
   Recommandations de 2014-2015 : Ressources humaines, Industrie électrique du Canada a mis en place une initiative – Combler l'écart – qui vise à cerner les meilleures pratiques de recrutement et de rétention de professionnelles spécialisées dans le secteur de l'électricité (http://electricityhr.ca/french/programs-projects/combler-lecart/). Examiner les conclusions du rapport de 2014 sur ce projet http://electricityhr.ca/wp-content/uploads/2014/05/BTG%20Project%20French%20Report%20%28Low%20Res%29.pdf) et cerner les recommandations et/ou les exemples qui s'alignent sur les critères des Prix Milieux de travail accueillants pour les femmes. Utiliser ces exemples (avec autorisation) pour actualiser le matériel de communication et trouver des candidats potentiels pour les Prix Milieux de travail accueillants (tâche 6).

9. Faire davantage prendre conscience de la nécessité d'inclure l'analyse basée sur le sexe dans tous les projets de recherche entrepris par Ingénieurs Canada.
   Recommandation de 2014-2015 : Explorer la possibilité d'ajouter une approche basée sur le sexe à l'Étude sur le marché du travail d'Ingénieurs Canada. Par exemple, les données de Statistique Canada sur le marché du travail en génie devraient être ventilées en fonction du sexe.

10. Question de recherche : Pourquoi les ingénieures quittent-elles la profession?
    Recommandation de 2014-2015 : Entreprendre des discussions avec des représentants des organismes de réglementation pour obtenir leurs observations sur les raisons pour lesquelles les femmes (ingénieures stagiaires et ingénieures) quittent la profession et sur la façon d'améliorer la rétention.

11. Question de recherche : Y a-t-il d'autres aspects de la diversité (outre le sexe) qui devraient être incorporés dans le plan de recherche d'Ingénieurs Canada?
    Recommandations de 2014-2015 : S'assurer qu'il y a de bonnes communications entre le Comité sur les femmes en génie et d'autres comités et sous-comités pertinents d'Ingénieurs Canada (p. ex. : Comité sur les personnes formées en génie à l'étranger, Comité international et Sous-comité des peuples autochtones) afin de comprendre quelles données sont disponibles et quelles sont les lacunes. Il faut définir quels aspects de la diversité sont importants et comment cette information serait utilisée. Discuter des enquêtes actuelles avec les doyens d'ingénierie et les organismes de réglementation afin de déterminer s'il est possible d'obtenir de l'information sur d'autres aspects de la diversité (p. ex. : autochtones ou personnes handicapées). Il pourrait être nécessaire de commencer par des estimations qualitatives ou semi-quantitatives de la représentation (p. ex. : < 5 %, 1 sur 100) et établir progressivement des estimations quantitatives.

12. Tâche 7 – Actions recommandées pour les tâches de 2013-2014 : Obtenir, des ministères provinciaux de l'Éducation, des données sur les nombres d'étudiants et d'étudiantes inscrits à des cours secondaires menant aux préalables exigés pour l'admission à des programmes de génie.
    Recommandation de 2014-2015 : Cette action est importante parce qu'elle permettrait de déterminer si les étudiantes ont suivi les cours requis pour faire une demande d'admission en génie et quels cours ou quel groupe de cours constituent un obstacle à l'admission des jeunes femmes aux programmes de génie. Le sous-comité sait que quelques parties prenantes de différentes provinces ont déjà effectué ce genre d'analyse. Il recommande à Ingénieurs Canada de les contacter pour voir s'il existe des façons de collaborer à la collecte et à l'analyse des données.

Plan d’action

Le sous-comité responsable de la tâche 2 a formulé 12 recommandations pour conseiller Ingénieurs Canada sur les aspects démographie et diversité du plan de recherche. Le sous-comité n’a pas ordonné ces recommandations en fonction de leur priorité. Il estime que toutes les recommandations sont importantes et conseille au personnel d’Ingénieurs Canada de les examiner et d’élaborer un plan d’action adéquat.

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
1	Examiner les 12 recommandations présentées dans ce rapport 2014-2015 par le sous-comité responsable de la tâche 2 et élaborer un plan d’action à mettre en œuvre au cours de l’année (à venir) et à plus long terme s’il y a lieu.	Ingénieurs Canada	En temps opportun

Tâche 3 : Marketing de *Cap sur la carrière*

Tâche	**Établissement de relations avec des groupes de femmes en génie pouvant contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*.**
Produits livrables proposés	Voir l'annexe. 1. Contacts universitaires 2. Contacts Groupe généraux et Partenaires potentiels 3. Contacts au sein des organismes de réglementation du génie 4. Événements à venir (pour promouvoir le programme *Action Carrière* et obtenir des avis et commentaires) 5. Liens à des ressources qui présentent bien la profession d'ingénieur 6. Stratégies pour le développement du programme *Action Carrière* 7. Discussion au sujet du programme *Action Carrière* 8. Recommandations relatives au programme *Action Carrière*
Chef d'équipe	Lindsay Melvin
Membres de l'équipe	Christine Plourde Glenn Martin Glenda MacKinnon-Peters
État d'avancement	Terminé. Tous les produits livrables sont présentés en annexe.

Contexte
Cette tâche vient en appui de la Fin 3.1 Des effectifs pérennes qui reflètent la démographie canadienne. Cette tâche suit la réalisation d'un petit projet pilote, auquel les membres du CFG ont participé pour tester l'outil *Cap sur la carrière*.

Travaux du sous-comité
L'équipe s'est réunie pour s'informer des progrès réalisés par Ingénieurs Canada pour passer de l'outil *Cap sur la carrière* au développement du programme *Action Carrière*, et de la vision du programme. Cela lui a permis de cerner les genres de contacts, de groupes et d'informations susceptibles de contribuer au marketing du programme *Action Carrière*. L'équipe a établi un plan de rapport, puis a sollicité des contacts et des commentaires auprès des membres du CFG. Étant donné les commentaires reçus du CFG, l'équipe a inclus dans les produits livrables une discussion et des recommandations relatives au programme *Action Carrière*.

Recommandations/Conclusions/Produits livrables
Les recommandations, les conclusions et les produits livrables sont tous présentés en annexe.
Les contacts sont regroupés par : Contacts universitaires, Groupes généraux, Organismes de réglementation du génie et Événements à venir.
Sont aussi présentés des renseignements supplémentaires visant à inspirer le programme, des stratégies générales et des liens vers des ressources qui présentent bien la profession d'ingénieur.

Enfin, une discussion du programme *Action Carrière*, y compris les défis prévus, comme les programmes concurrents, des commentaires sur le lancement initial du site Web du programme *Action Carrière*, et des recommandations sont fournis.
Le CFG formule les recommandations suivantes :

i. Il est recommandé de continuer à développer et élargir le contenu du programme *Action Carrière*. Le CFG appuie le développement et la mise en œuvre d'une ressource nationale sur le génie et les carrières en génie.
ii. Réviser la définition du génie actuellement présentée dans le site du programme *Action Carrière*, en fonction de la discussion susmentionnée. Inclure également des descriptions des carrières en génie.
iii. Consulter le CFG au sujet de l'élaboration de futurs contenus pour le programme *Action Carrière*.
iv. Ne pas inclure l'outil *Cap sur la carrière* dans le site du programme *Action Carrière*.

Plan d'action

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
1	Examiner les recommandations et les avis et commentaires sur le programme *Cap sur la carrière*. Tenir compte des		

3. Groupes généraux et partenaires potentiels

Province/ Territoire	Affiliation et site Web	Nom et titre	Contact au CFG
Manitoba	WISE Kid-Netic Energy www.wisekidneticenergy.ca/	Nusraat Masood, Administratrice du programme WISE	Lindsay Melvin
Atlantique	WISE Atlantique	Tamara Franz-Odendaal, titulaire de la chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie, région de l'Atlantique Sally Burke, coordonnatrice du programme WISE, Université Mount Saint Vincent, Halifax, N.-É.	Christine Plourde
Terre-Neuve-et-Labrador	WISE Terre-Neuve-et-Labrador	Gloria Montano, présidente pour 2014, WISE NL	Christine Plourde et Abigail Steel
Terre-Neuve-et-Labrador	WINSETT http://www.winsett.ca/	Carolyn Emerson, consultante, WinSETT	Abigail Steel
Ontario	ONWiE (Ontario Network of Women in Engineering)	Prof. Mary Wells, présidente du réseau ONWiE	Valerie Davidson

4. Contacts – Organismes de réglementation du génie

Association	Nom et titre	Contact au CFG
APEGM	Chantelle Cabral, coordonnatrice, Ingénieurs stagiaires	Lindsay Melvin
AIGNB	Andrew McLeod, chef de la direction Melissa Mertz, directrice des Communications	Christine Plourde
PEO	Jeanette Chau, gestionnaire, Programmes de liaison avec les étudiants et les gouvernements (staff support for Education Committee)	Valerie Davidson
OSPE	Baijul Shukla, gestionnaire, Développement du membership et des affaires	Valerie Davidson
PEG-NL	Kevina Wilmot (agente, conformité) Goeff Emberley (chef de la direction et registraire)	Abigail Steel

5. Événements à venir

Province/ Territoire	Événement	Date(s)	Lieu	Site Web
Manitoba	Conférence bisannuelle MCWESTT 2015	8 mai 2015	Hôtel Fort Garry, Winnipeg, Manitoba	www.mcwestt.com
Colombie-Britannique	Creating Connections	22-23 mai 2015	Vancouver	http://www.sfu.ca/sfuwest/cc-2015.html
Nouveau-Brunswick	Chaire du CRSNG Atlantique – conférence sur les connexions régionales	4-5 juin 2015	Université Mount Allison, Sackville	
Terre-Neuve-et-Labrador	Série de conférences WISE – NL Statoil	Chaque mois	St. John's	http://wisenl.ca/ speaker.series@wisenl.ca

6. Liens vers des ressources qui présentent bien la profession d'ingénieur

www.engineeryourlife.org

www.engineeringsights.org

www.nem-mng.ca

www.wemadeit.ca

www.futuresinengineering.com

www.engineergirl.org

http://www.engenious.ca/francais/

www.engineeringmessages.org

7. Stratégies

Le CFG recommande les stratégies suivantes pour la promotion et le marketing du programme *Action Carrière* :

- S'associer avec toutes les chaires du CRSNG pour les femmes en science et en génie afin d'identifier les divers groupes de femmes en génie dans les différentes régions et obtenir leur appui.
- Élaborer un programme ou une aide pour encourager les étudiants qualifiés de groupes sous-représentés à effectuer l'évaluation avec l'outil *Cap sur la carrière* (au lieu de s'en remettre à l'auto-sélection).
    - Voir si les organismes de réglementation du génie et/ou d'autres groupes peuvent fournir du financement aux écoles secondaires afin d'encourager les étudiants prometteurs pressentis par les enseignants à effectuer l'évaluation avec l'outil *Cap sur la carrière*.
    - Obtenir de l'aide (financière et pour la promotion) de la part des commissions scolaires et des programmes de counselling ou d'action-carrière des gouvernements provinciaux.
    - Voir si les doyens d'ingénierie peuvent recommander des étudiants potentiels pour effectuer l'évaluation.
    - Contacter les centres de conseils pédagogiques des universités, qui fournissent de l'information et des conseils aux étudiants sur les programmes susceptibles de les intéresser.
- Créer et/ou aider à promouvoir des vidéos/outils existants qui se rapportent aux programmes d'études et présentent le génie. Rendre ces ressources accessibles aux enseignants dans le site Web du programme A*ction Carrière*.
- S'associer aux groupes WISE (Femmes en sciences et en génie) dans les universités.

8. Discussion au sujet du programme *Action Carrière*

Ingénieurs Canada doit savoir que la promotion du programme *Action Carrière* se heurtera à des défis, compte tenu notamment de l'existence de sites Web concurrents et du niveau actuellement minimal d'information diffusée au sujet du programme.

À titre d'exemple d'un programme concurrent, mentionnons un important projet en matière de choix de carrière et de prise de décision qui est en cours dans l'ensemble de la Saskatchewan, ce qui signifie que l'APEGS n'appuiera pas le programme *Action Carrière*. On s'attend à ce que ce programme soit étendu à l'Alberta et possiblement à tout l'Ouest canadien. Le programme *Action Carrière* et le programme https://saskcareers.ca/ sont en concurrence directe pour l'obtention de fonds et d'appuis. Le projet saskatchewanais, qui a été mis en chantier bien avant *Cap sur la carrière*, est un site Web d'exploration de carrières qui a été mis en place à titre de complément du programme d'études secondaires provincial. Son développement a été cofinancé par plusieurs ministères provinciaux et groupes centrés sur l'éducation. Les ingénieurs et les géoscientifiques appartiennent à la catégorie STIM (sciences, technologie, ingénierie, maths). On prépare un essai de lancement avec un petit nombre de divisions scolaires, et l'APEGS s'attend non seulement à être capable de commanditer cette catégorie STIM, mais aussi à gagner une visibilité appréciable via le système. Dans ce système, les étudiants pourront avoir un compte, comparer diverses professions, apparier leurs intérêts avec divers emplois, faire le lien avec le programme d'études secondaires et voir comment ce programme peut les préparer au génie ou aux géosciences. Ce sera le site provincial privilégié des enseignants et des étudiants qui doivent satisfaire aux nouvelles exigences d'exploration de carrières du programme d'enseignement provincial. Il existe environ 28 districts scolaires. Bien que la priorité première soit l'école secondaire, le but ultime est de rendre le système accessible à tous les Saskatchewanais (les prochaines cibles seront les collégiens ou les étudiants faisant des choix pour leurs études postsecondaires); le profil créé demeurera actif au fil des ans, de sorte que les gens pourront continuer d'utiliser ce site à mesure que leur carrière évolue.

L'Université de Regina est aussi peu susceptible de participer au programme *Action Carrière*. Comme elle a accès à plusieurs programmes et options semblables et gratuits, elle voit peu d'intérêt à ajouter un programme, en particulier un programme qui pourrait imposer des frais aux étudiants et aux étudiants potentiels.

Un autre défi qui fera obstacle à l'obtention de contacts est le niveau de réticence éprouvé par certains membres du CFG à l'égard du marketing national du programme *Action Carrière*, tel qu'envisagé dans la tâche 3. L'expérience vécue avec le programme *Cap sur la carrière* a miné la confiance des intervenants. Par conséquent, bon nombre des membres du CFG ont choisi, pour l'instant, de ne pas fournir de contacts potentiels pour aider à promouvoir le programme. Il est donc recommandé de poursuivre la conversation et la communication pour déterminer les raisons de ce manque de soutien et obtenir des suggestions d'améliorations.

Nous recommandons à Ingénieurs Canada d'expliquer aux organismes de réglementation du génie et aux comités l'objectif et la portée du programme Action Carrière. Ingénieurs Canada devrait expliquer que le programme vise à appuyer la Fin d'assurer la pérennité de la profession et de fournir une perspective nationale en éduquant le public au sujet des carrières en génie.

Voici certains commentaires initiaux et précis dans la foulée du lancement du site Web du programme *Action Carrière* en décembre 2014 :

- La vidéo est plutôt bonne; cependant, la route rurale toute fissurée n'est pas la meilleure image pour représenter le travail des ingénieurs civils.
- Le site Web lui-même a du potentiel, et le cadre général est présent; cependant, le CFG recommande de poursuivre le travail pour l'améliorer. Nous croyons que le public recherchera quelque chose de plus attrayant que du texte sur une page. Le site pourrait utiliser beaucoup plus de photos pour illustrer la variété et l'étendue des disciplines du génie. Les photos actuelles donnent l'impression que le génie est très axé sur la fabrication. Afin d'améliorer la compréhension publique du génie, il est important d'utiliser des exemples qui distinguent clairement le génie des métiers spécialisés.
- En ce qui concerne la section « Qu'est-ce que le génie? », la définition du génie qui est présentée n'est pas très utile pour le profane. Si vous ne saviez pas ce qu'est le génie, cette définition vous permettrait-elle de bien comprendre? L'ingénieur est décrit comme réalisant des travaux d'ingénierie, mais le « génie » n'est pas clairement défini. Il existe des sites Web qui expliquent bien le travail des ingénieurs en termes simples et généraux – y compris certains des sites énumérés dans la section Liens de ce rapport.

9. Recommandations

Le CFG formule les recommandations suivantes au sujet du programme *Action Carrière* :

- Continuer à développer et élargir le contenu du programme *Action Carrière*. Le CFG appuie le développement et la mise en œuvre d'une ressource nationale sur le génie et les carrières en génie.
- Réviser la définition du génie actuellement présentée dans le site du programme *Action Carrière*, en fonction de la discussion précédente. Inclure également des descriptions des carrières en génie.
- Consulter le CFG au sujet de l'élaboration de futurs contenus pour le programme Action Carrière.
- Ne pas inclure l'outil *Cap sur la carrière* dans le site du programme *Action Carrière*.

Équipe responsable de la tâche 3 : Lindsay Melvin, Christine Plourde, Glenda MacKinnon-Peters et Glenn Martin

Tâche 4 : Collaboration entre les organismes de réglementation du génie et la FCGC

Tâche	**Protocole de collaboration entre la Fondation commémorative du génie canadien et les organismes de réglementation du génie**
Produits livrables proposés	Ci-joints
Chef d'équipe	Suzelle Barrington, FEC, PhD, P.Eng.
Membres de l'équipe	Valerie Davidson, FEC, P.Eng. Sarah Devereaux, FEC, P.Eng. Lorna Harron, FEC, P.Eng.
État d'avancement	Terminé. Les produits livrables sont inclus.

Protocole de collaboration entre la Fondation commémorative du génie canadien et les organismes de réglementation du génie

1. Résumé
2. Renseignements contextuels sur la FCGC (création, objectifs et bourses d'études offertes)
3. Exigences à l'égard des candidates et attentes à l'égard des boursières
4. Potentiel de collaboration entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie
5. Présentations données par les boursières pour promouvoir le génie auprès des jeunes filles
6. Action proposée pour favoriser la collaboration entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie

1. Résumé

Les organismes de réglementation du génie et Ingénieurs Canada reconnaissent que la diversité est nécessaire à la profession afin d'accroître l'innovation et, par suite, l'avantage concurrentiel du Canada. Ainsi, Ingénieurs Canada et certains de ces organismes ont proposé de réaliser l'objectif « 30 en 30 », c'est-à-dire qu'en 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs seront des femmes. La Fondation commémorative du génie canadien (FCGC) est un organisme qui fait la promotion de la profession d'ingénieur auprès des jeunes filles au Canada, en offrant des bourses d'études à des Canadiennes inscrites à un programme de génie canadien agréé, en échange d'une présentation sur le génie donnée à des élèves du secondaire. Les organismes de réglementation du génie et la FCGC ont un objectif commun – assurer la pérennité de la profession d'ingénieur, en partie en encourageant les filles inscrites au secondaire à envisager de faire carrière en génie.

Les organismes de réglementation du génie pourraient grandement profiter d'une collaboration avec la FCGC, car le processus d'attribution de bourse d'études de la FCGC permet de recruter des candidates enthousiastes qui se passionnent pour la profession d'ingénieur et peuvent être d'excellentes ambassadrices en donnant des présentations dans les écoles secondaires. Depuis 2004, les bourses d'études de la FCGC sont décernées lors d'un déjeuner tenu en marge de l'assemblée annuelle d'Ingénieurs Canada. Entre autres activités, ce déjeuner est une excellente occasion pour les représentants des organismes de réglementation du génie de rencontrer ces ambassadrices et de les engager dans leurs propres activités promotionnelles. En contrepartie, la FCGC aimerait grandement recevoir un soutien financier pour les frais de déplacement de ces lauréates, car cette activité constitue généralement une dépense importante.

La suite de ce document explique de façon plus détaillée la mission et la procédure d'attribution de bourses d'études de la FCGC et les possibilités qu'offrirait un partenariat entre les organismes de réglementation du génie et la FCGC. On espère, grâce à ce document, que les organismes de réglementation du génie comprendront mieux les possibilités offertes par la FCGC, contribueront pour rencontrer ces boursières et utiliseront leur enthousiasme pour promouvoir la profession dans leur province respective.

2. Renseignements contextuels sur la Fondation commémorative du génie canadien

Ingénieurs Canada et les organismes de réglementation du génie reconnaissent que la diversité de la profession accroît l'innovation et, par conséquent, la compétitivité des entreprises et des organisations. Ainsi, un important objectif reconnu par Ingénieurs Canada et plusieurs organismes de réglementation du génie est celui qu'en 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs titulaires de permis soient des femmes. Plusieurs activités sont nécessaires à la réalisation de cet objectif, notamment la promotion du génie auprès des jeunes filles élèves du secondaire – ce qui est précisément l'objectif de la Fondation commémorative du génie canadien (FCGC).

La Fondation commémorative du génie canadien a été créée en 1990 par l'ingénieure visionnaire bien connue Claudette MacKay-Lassonde, P.Eng., et plusieurs collègues, dans la foulée de la tragédie survenue à l'École Polytechnique le 6 décembre 1989. La Fondation s'est engagée à créer un monde où le génie répond aux besoins et aux défis de la société en mettant à profit les compétences et talents des femmes et des hommes. À cette fin, la FCGC souhaite attirer les femmes vers le génie afin qu'elles puissent pleinement contribuer au développement de la société. Ce faisant, elles rendent hommage aux quatorze femmes de l'École Polytechnique dont la contribution a pris fin le 6 décembre 1989.

Grâce à Claudette MacKay-Lassonde, P.Eng., et à son engagement envers la profession, la FCGC est soutenue depuis ses débuts principalement par PEO (Professional Engineers of Ontario) et Ingénieurs Canada. Depuis 2004, dans le but d'accroître la visibilité de la FCGC et de ses boursières, le déjeuner de remise des bourses d'études se tient dans le cadre de l'assemblée annuelle d'Ingénieurs Canada. C'est aussi l'occasion pour les lauréates de rencontrer des membres de l'organisme de réglementation de leur province.

Au fil des ans, la FCGC a bâti un intéressant portefeuille de bourses d'études couvrant tous les niveaux de formation universitaire, du premier cycle au doctorat en passant par la maîtrise. Plusieurs de ces bourses sont parrainées par un partenaire privé, entreprise ou société de génie-conseil. Chaque année, quelque 20 facultés de génie du Canada appuient la FCGC et de 60 à 70 femmes inscrites à des programmes agréés font une demande de bourse.

3. Exigences à l'égard des candidates et attentes à l'égard des boursières

Les bourses d'études décernées par la FCGC doivent être méritées et leur attribution est basée sur les activités extra-scolaires plutôt que sur la performance scolaire. Ce critère de sélection est expressément conçu pour choisir une lauréate qui fera la promotion active de la profession d'ingénieur.

Plus important encore, pour être admissible, la candidate doit soit détenir le titre P.Eng./ing., soit être inscrite au baccalauréat en génie (ou avoir obtenu un baccalauréat en génie) dans un programme canadien agréé par Ingénieurs Canada.

La candidate doit, entre autres choses, soumettre une présentation PowerPoint qui peut être utilisée pour promouvoir le génie au niveau secondaire ou collégial, ainsi que la liste de ses activités parascolaires passées et présentes.

Le processus de candidature exige beaucoup de temps et est par conséquent très sélectif en soi. La FCGC reçoit entre 3 et 10 demandes pour chaque bourse offerte, selon l'année et le type de bourse. Les bourses de premier cycle couvrent les cinq régions du Canada, de sorte que les boursières viennent de partout au pays.

4. Potentiel de collaboration entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie

Le fait que les boursières de la FCGC viennent de toutes les régions du Canada ouvre une possibilité de collaboration entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie.

La plupart des organismes de réglementation du génie, sinon tous, ont comme priorité de promouvoir le génie, en particulier auprès des femmes. L'Étude sur le marché du travail menée par Ingénieurs Canada indique que, depuis au moins 10 ans, les universités canadiennes ne produisent que 50 % des ingénieurs qualifiés et expérimentés. Ce pourcentage est relativement faible comparé à ceux d'autres pays qui forment 85 % de leur main-d'œuvre en génie.

Le recrutement et la rétention des femmes en génie, entre autres facteurs, pourraient contribuer à accroître ce pourcentage.

Les organismes de réglementation du génie pourraient donc grandement bénéficier d'une collaboration plus étroite avec les lauréates de la FCGC provenant de leur région, qui pourraient aider à promouvoir la profession auprès des jeunes femmes. Grâce à une suggestion d'un membre du conseil d'Ingénieurs Canada, les boursières de la FCGC donneront des présentations aux élèves du premier cycle du secondaire, parce que ce niveau correspond mieux au moment où les jeunes font des choix de carrière plus définis et choisissent leurs cours en conséquence. Les boursières de la FCGC sont choisies par des juges connus pour leur intérêt envers la promotion du génie auprès des jeunes femmes. Ainsi, les lauréates sont bien choisies sur la base de leur capacité à promouvoir le génie auprès des élèves – filles et garçons – du secondaire. Elles sont aussi sélectionnées en fonction d'un critère très unique, soit celui d'être un excellent modèle pour la profession et pour les jeunes femmes.

En fait, la collaboration pourrait prendre la forme suivante : lors de la compétition annuelle, un représentant de l'organisme de réglementation du génie provincial pourrait aider à proposer, former et même sélectionner la lauréate de la bourse régionale. La sélection des boursières fait l'objet d'une téléconférence qui se tient chaque année entre la fin de février et la fin de mars.

Par ailleurs, la FCGC est un organisme sans but lucratif qui se gère et décerne des bourses d'études à partir des revenus produits par ses investissements. Il va sans dire que depuis le début du 21e siècle, les réserves de la FCGC diminuent en raison de la faiblesse des taux d'intérêt.

La FCGC pourrait donc grandement bénéficier d'une aide financière, accordée par l'organisme de réglementation du génie visé, pour couvrir les frais de déplacement des boursières. Pareils dons permettraient aux lauréates de se rendre dans la ville canadienne où Ingénieurs Canada tient son assemblée annuelle, et aux organismes de réglementation du génie de rencontrer ces ambassadrices potentielles.

5. Présentations des boursières visant à promouvoir le génie auprès des jeunes filles

Le concours annuel de la FCGC recrute des jeunes femmes qui sont passionnées par le fait de devenir ou d'être ingénieures. Pour plusieurs organismes de réglementation du génie d'Ingénieurs Canada, ce processus de recrutement serait extrêmement utile pour trouver d'excellentes ambassadrices qui pourraient promouvoir la profession d'ingénieur.

Ainsi, les organismes de réglementation du génie gagneraient beaucoup à participer au processus de sélection, de soutien financier et de collaboration avec les boursières de leur propre province. Les contributions des organismes de réglementation du génie à la FCGC seraient minimes comparativement aux modèles que les organismes de réglementation du génie pourraient acquérir avec les années.

6. Action proposée pour favoriser la collaboration entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie

Pour améliorer la collaboration, il serait intéressant d'organiser une discussion entre la FCGC et les organismes de réglementation du génie, car plusieurs d'entre eux ont déjà un programme de promotion dans les écoles. Néanmoins, les boursières de la FCGC sont jeunes et peuvent attirer des élèves du secondaire vers la profession. De plus, en rencontrant des représentants des organismes de réglementation du génie au déjeuner d'Ingénieurs Canada, les boursières peuvent mieux comprendre et, par conséquent, représenter les intérêts de ces organismes.

Document préparé par Suzelle Barrington, et revu par Valerie Davidson, Sarah Devereaux et Lorna Harron. 12 janvier 2015

Tâche 5 : Référentiel d'informations et de présentations sur les femmes en génie

Tâche	Mise en place d'un référentiel d'informations et de présentations
Produits livrables proposés	1. Préparer un modèle de présentation actualisé avec données à jour et notes d'allocution 2. Appuyer l'élaboration de fiches de renseignements d'une page basées sur les principales conclusions de rapports de recherche 3. Inclure les données et les rapports (utilisés dans la préparation des fiches de renseignements) dans un dossier DropBox du CFG 4. S'assurer de créer des liens avec le programme *Action Carrière* 5. Explorer les possibilités/synergies d'un alignement plus étroit avec le Women in STEM Knowledge Centre du Women in Engineering ProActive Network (WEPAN) 6. Soutenir la création d'une vidéo ou d'une animation, ou les deux, décrivant le génie à l'intention d'un public générique, mais en mettant l'accent sur les femmes dans la profession 7. Réévaluer le titre et la portée trop restreinte de la tâche 5 et son rapport avec l'avancement des femmes en génie 8. Appuyer le développement d'une liste de diffusion listserv et/ou d'un réseau national pour le partage d'informations, de présentations, et d'autres possibilités
Chef d'équipe	Dena McMartin
Membre de l'équipe	Anja Lanz
État d'avancement	• Révision des objectifs et des produits livrables en fonction de la réunion en personne à Ottawa (janvier 2015) • Détermination des possibilités de succès rapides à communiquer à Ingénieurs Canada au début de février • Nécessité de définir clairement les étapes, les besoins et les fonctions d'un référentiel en ligne d'informations et de présentations, si cela demeure le produit livrable souhaité par le Comité et Ingénieurs Canada Cette tâche n'est pas terminée.

Contexte

La tâche 5 vise à appuyer la communication, ainsi que l'engagement et la célébration des femmes en génie en donnant accès à de la documentation bien conçue et annotée et à du matériel visuel de grande qualité qui racontent l'histoire des femmes dans la profession. Cette tâche, étroitement liée à la vision « 30 en 30 », vise à appuyer le recrutement et la rétention des femmes en génie en travaillant de manière centralisée pour soutenir les organismes de réglementation du génie dans le développement de programmes et de services qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Cette tâche avait précédemment été définie comme faisant partie de la tâche 3 « Sensibilisation » (rapport annuel 2013-2014 du CFG). Dans ce rapport, les recommandations relatives à la Sensibilisation comprenaient le développement d'un stockage en ligne sécurisé de matériel (présentations, graphiques/tableaux, données, notes et faits saillants) à l'appui de la tâche, ainsi que d'une feuille de calcul permettant de faire le suivi de l'information, des lieux et de l'auditoire visé. En outre, le développement de ressources, publications et présentations accessibles au public était recommandé, ainsi qu'une méthode semblable pour faire le suivi de l'accès à ce matériel. Pour appuyer la mise en œuvre des référentiels, il faut de l'information sur les lieux prévus et les utilisateurs attendus (présentateurs) et les publics cibles les plus probables.

Travaux du sous-comité

Le sous-comité a examiné les plans de 2013-2014, évalué le travail effectué et élargi l'intention et les plans pour s'assurer que les fins sont réalisées dans le contexte envisagé à l'origine.
La tâche 5, selon sa formulation initiale « Mise en place d'un référentiel d'informations et de présentations », n'est peut-être pas l'approche la plus appropriée pour réaliser les objectifs visés dans le cadre de l'initiative « 30 en 30 », ainsi que des mesures et des programmes de rétention. Il est entendu que cette approche constituerait un projet de TI pour lequel il faudrait répondre à des questions concernant (a) les fonctionnalités de TI, (b) le contenu et (c) la gestion du contenu. Le sous-comité a plutôt choisi de mettre l'accent sur des résultats de recherche de grande qualité, de l'information de présentation et des fiches de renseignements qui soutiennent les activités à l'appui de l'objectif « 30 en 30 ».

Recommandations/Conclusions/Produits livrables

Tous les modèles, le matériel et les présentations respecteront les exigences relatives à l'image de marque d'Ingénieurs Canada et seront élaborés et soutenus dans le but de réaliser l'objectif « 30 en 30 ».

1. *Préparer un modèle de présentation actualisé avec données à jour et notes d'allocution (lignes directrices en matière linguistique)*
   a. Donner accès aux graphiques/tableaux présentés dans les rapports de recherche d'Ingénieurs Canada.
   b. Donner accès à un modèle assorti de diapos d'introduction standard pour tous les publics.
   c. Conformément à l'action 14 du rapport sur les tâches de 2013-2014 : « Élaborer des exemples de diapos de présentation contenant des messages clés que les membres des organismes de réglementation du génie pourraient envisager d'incorporer dans des présentations/communications au sujet de la profession d'ingénieur. »

2. *Appuyer l'élaboration de fiches de renseignements d'une page basées sur les principales conclusions des rapports de recherche*
   a. Inclure une fiche de renseignements énumérant tous les rapports de recherche disponibles et insérer des liens d'accès à ces rapports (information de meilleure qualité sur les données disponibles concernant les femmes en génie et la campagne « 30 en 30 »).
   b. Inclure de l'information au sujet de la gestion du matériel et de l'actualité des données (établir un échéancier interne à Ingénieurs Canada pour déterminer la fréquence des mises à jour et des publications – bases de données, fiches de renseignements).

3. *Utiliser les dossiers DropBox du CFG pour stocker les données et les rapports pertinents*
   a. Rendre accessibles, si cela est possible ou pertinent, les données brutes et/ou les graphiques/tableaux bruts utilisés dans les rapports de recherche et les fiches de renseignements.

4. *S'assurer de créer des liens avec le programme Action Carrière*
   a. S'assurer de fournir dans le site du programme des liens d'accès aux brochures « Milieux de travail accueillants » et « Pour un climat propice aux affaires », aux fiches de renseignements ainsi qu'à des documents semblables, à du matériel de soutien et à de l'information sur l'objectif « 30 en 30 ».
   b. Envisager d'insérer un lien d'accès au Knowledge Centre du WEPAN : http://www.wskc.org/

5. *Explorer les possibilités/synergies d'une programmation partagée avec le Women in STEM Knowledge Centre du réseau WEPAN*
   a. Organiser une téléconférence ou une réunion avec le leadership du WEPAN au sujet des possibilités de collaboration ou de programmation partagée.
   b. Reconnaissant l'ampleur des ressources nécessaires pour développer un programme semblable au Canada, exploiter les ressources, les webinaires et les connexions disponibles au WEPAN.

6. *Rassembler (et créer des liens Web vers) des vidéos sur et par des femmes en génie*
   a. Effectuer une analyse environnementale pour trouver une série de courtes vidéos (3-5 minutes) mettant en vedette des femmes en génie, ainsi que la diversité ou la variété des femmes et des carrières.

7. *Réévaluer le titre et la portée trop restreinte de la tâche 5 et son rapport avec l'avancement des femmes en génie*
   a. Telle qu'elle est actuellement envisagée, la « Mise en place d'un référentiel d'informations et de présentations » est un projet de développement de TI, mais les membres du CFG ne sont pas tous d'avis qu'il s'agit d'une activité pertinente.
   b. Comme l'a indiqué Christina Comeau lors de la réunion en personne de janvier, le processus de développement d'un référentiel pourrait comprendre :
      i. Les fonctionnalités de TI (c.-à-d. les exigences logicielles)
      ii. Le contenu
         - Détermination d'une liste précise des informations et des présentations à inclure
         - Détermination des sources de contenu
         - Détermination du public
         - Détermination du mode de préparation du contenu (création de modèle(s))
      iii. La gestion du contenu
         - Accès (qui voit les informations et présentations)
         - Actualité (fréquence de mise à jour des informations et présentations, et par qui)

8. *Appuyer le développement d'une liste de diffusion listserv et/ou d'un réseau national pour le partage d'informations, de présentations, et d'autres possibilités*
   a. Identifier les listserv et réseaux existants pouvant être utilisés
   b. Créer une liste de diffusion listserv d'Ingénieurs Canada mettant l'accent sur les femmes en génie

Plan d'action

Élément	***Actions futures recommandées***	***Partie responsable***	***Échéancier***
1	Actualiser le modèle de présentation en y insérant des données à jour et des notes d'allocution	Ingénieurs Canada	Mars 2015
2	Préparer des fiches de renseignements sur les rapports de recherche annuels, comprenant des liens d'accès aux graphiques/tableaux et des notes d'interprétation.	Ingénieurs Canada	Mai 2015
3	Permettre aux membres du CFG d'accéder aux rapports de recherche annuels internes d'Ingénieurs Canada et d'utiliser ces rapports	Ingénieurs Canada	Juin 2015
7	Prendre une décision concernant la nécessité et l'utilité de la mise en place d'un référentiel.	CFG	Juin 2015
8	Prendre une décision concernant la nécessité et la création d'une liste de diffusion listserv nationale.	CFG et Ingénieurs Canada	Juin 2015
4	S'assurer que les fiches de renseignements sont reliées au programme *Action Carrière*.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
5	Organiser une réunion ou une téléconférence avec le leadership du réseau WEPAN au sujet des possibilités de collaboration ou de partage de programmes.	Présidente du CFG et Ingénieurs Canada	Septembre 2015
6	Réaliser une courte vidéo ou une série de vidéos présentant des femmes en génie.	Ingénieurs Canada	À long terme
6	Réaliser une vidéo d'animation faisant la promotion des femmes en génie et de la diversité des carrières et des modes de vie.	Ingénieurs Canada	Décembre 2015
4	S'assurer que les vidéos sont reliées au programme *Action Carrière*.	Ingénieurs Canada	Selon les disponibilités

Tâche 6 : Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants

Tâche	Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants
Produits livrables proposés	Fournir des conseils sur la mise en place de Prix Milieux de travail accueillants devant être décernés par Ingénieurs Canada.
Chef d'équipe	Sarah Devereaux
Membres de l'équipe	Len White, Lorna Harron, Anja Lanz
État d'avancement	Des conseils initiaux ont été fournis. Le Comité collaborera avec la nouvelle chef de pratique, Engagement communautaire, pour l'aider en lui fournissant des conseils sur la mise en place des prix.

Contexte

L'an dernier, le Comité sur les femmes en génie a été chargé d'établir les critères d'attribution d'un prix *Milieu de travail accueillant* qui serait offert par Ingénieurs Canada. Ce prix vise à reconnaître les milieux de travail qui ont des programmes pour recruter et retenir des ingénieures ou des ingénieurs provenant de groupes sous-représentés. Recommandations fondées sur le travail effectué l'an dernier par le Comité :

1. *Nous recommandons, comme première priorité, la mise en place d'un « programme de reconnaissance des milieux de travail accueillants ». Le certificat de reconnaissance serait traité de la même façon que le titre de Fellow d'Ingénieurs Canada. Il incomberait aux organismes de réglementation du génie de soumettre une liste de récipiendaires à Ingénieurs Canada, qui émettrait les certificats de reconnaissance indiquant que les entreprises en question ont satisfait aux exigences minimales.*

2. *Nous recommandons les exigences minimales suivantes pour l'attribution d'un certificat de reconnaissance : (1) le pourcentage de femmes membres du personnel, (2) le pourcentage de femmes faisant partie de la haute direction ou du conseil d'administration, (3) l'existence de politiques en matière d'horaires flexibles, de possibilités égales de promotion et de réintégration après un congé, (4) l'existence de prestations complémentaires au congé, et (5) l'obtention d'un score minimum à la suite d'un sondage sur la satisfaction des employés. Des notes supplémentaires pourraient aussi être accordées pour d'autres aspects des objectifs des milieux de travail accueillants, comme le fait que l'entreprise encourage fortement le programme de la FCGC. Nous recommandons aussi qu'il y ait plusieurs niveaux de certificats basés sur le nombre de critères satisfaits (p. ex. : satisfaire à 3 critères pour un simple certificat, à 4 pour un certificat Or et à 5 pour un certificat Platine).*

Travaux du sous-comité

Le sous-comité responsable de la tâche 6 s'est réuni pour examiner les recommandations formulées l'an dernier, y proposer des améliorations et déterminer ce que notre Comité doit faire pour faire progresser ces recommandations.

Le Comité a reconnu que beaucoup d'effort et de réflexion ont été consacrés à ce programme de reconnaissance l'an dernier, et qu'on ne sait pas exactement ce qui est requis dans le cadre de la tâche de cette année. En l'absence d'une proposition ou d'une réponse précise de la part d'Ingénieurs Canada concernant les recommandations précédentes, le Comité a tout simplement revu et réaffirmé les recommandations de l'an dernier, en y ajoutant plusieurs commentaires ou précisions supplémentaires.
Le Comité est d'accord avec un format de reconnaissance semblable à celui du programme de Fellow d'Ingénieurs Canada, où de multiples entreprises pourraient être reconnues chaque année. À la différence du programme de Fellow, le Comité est d'avis que la reconnaissance n'aurait pas la valeur d'un prix couronnant les réalisations de toute une vie. En fait, la reconnaissance ne serait accordée que pendant une période limitée. Les entreprises changent de politiques et de procédures en fonction du moment et des circonstances, et elles pourraient ne pas demeurer des milieux de travail accueillants au fil du temps.

Voici quelques suggestions potentielles pour la mise en place du programme :

- Exiger que les entreprises fassent une nouvelle demande tous les trois ans.
- Envisager de multiples niveaux de reconnaissance (argent, or, platine).
- Envisager, comme deux critères distincts, le fait d'avoir des politiques en matière d'horaires de travail flexibles et d'offrir des chances égales de promotion et de réintégration après un congé.
- Ajouter que les entreprises devraient démontrer leur appui à l'augmentation du nombre de femmes inscrites en génie ou travaillant en génie, et non uniquement leur appui à la FCGC.
- Ajouter une « Autre catégorie » afin que les entreprises puissent suggérer d'autres façons de soutenir leurs employés, p. ex. : remporter des prix comme faire partie des 50 meilleurs employeurs.

Les membres ont discuté de ce qui serait considéré comme un « milieu de travail en ingénierie/génie ». Il a été proposé que, comme dans le cas du programme de Fellow, les organismes de réglementation du génie pourraient recommander des entreprises. La définition de ce qui constitue une entreprise (c.-à-d. si chaque filiale pourrait recevoir un certificat, par exemple) se ferait au niveau des organismes de réglementation du génie.
On suppose que quand le terme « ingénieur » est utilisé dans les recommandations de l'an dernier, cela signifie « ingénieurs titulaires de permis ». La formulation devrait être précisée en ce sens.

Recommandations/Conclusions/Produits livrables

1. *Nous recommandons la mise en place d'un « programme de reconnaissance des milieux de travail accueillants ». Le certificat de reconnaissance serait traité de la même façon que le titre de Fellow d'Ingénieurs Canada. Il incomberait aux organismes de réglementation du génie de soumettre une liste de récipiendaires à Ingénieurs Canada, qui émettrait les certificats de reconnaissance indiquant que les entreprises en question ont satisfait aux exigences minimales.*

2. *Nous recommandons les exigences minimales suivantes pour l'attribution d'un certificat de reconnaissance : (1) le pourcentage de femmes membres du personnel, (2) le pourcentage de femmes faisant partie de la haute direction ou du conseil d'administration, (3) l'existence de politiques en matière d'horaires flexibles, de possibilités égales de promotion et de réintégration après un congé, (4) l'existence de prestations complémentaires au congé, et (5) l'obtention d'un score minimum à la suite d'un sondage sur la satisfaction des employés. Des notes supplémentaires pourraient aussi être accordées pour d'autres aspects des objectifs des milieux de travail accueillants, comme le fait que l'entreprise encourage fortement les programmes de promotion des femmes en génie/dans l'industrie et/ou le programme de la FCGC. Nous recommandons aussi qu'il y ait plusieurs niveaux de certificats basés sur le nombre de critères satisfaits (p. ex. : satisfaire à 3 critères pour un simple certificat, à 4 pour un certificat Or et à 5 pour un certificat Platine). Nous recommandons que les entreprises détiennent un certificat pendant trois ans seulement.*

Plan d'action
Révision du protocole

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
1	La chef de pratique, Engagement communautaire, élaborera un cadre de référence préliminaire pour les Prix Milieux de travail accueillants, qui sera examiné par le CFG.	Ingénieurs Canada	De février à mars 2015
2	Finaliser le cadre de référence et le soumettre au Comité des Prix d'Ingénieurs Canada et aux organismes de réglementation du génie pour qu'ils recommandent des récipiendaires.	Ingénieurs Canada	Avril 2015

Comité sur les femmes en génie – Plan d'action 2014-2015

Les prochaines étapes consistent à examiner, en collaboration avec le chef de la direction d'Ingénieurs Canada, le plan d'action présenté dans le Tableau 2 afin de confirmer les parties responsables et l'échéancier proposé. Des ajustements seront faits au besoin. Nous proposons que le CFG examine ce plan d'action à chacune de ses réunions pour évaluer les progrès accomplis.

Tableau 2 : Comité sur les femmes en génie – Plan d'action 2015-2016 *

Élément	Actions futures recommandées	Partie responsable	Échéancier
Tâche 1 : Plan d'action et de promotion de l'objectif « 30 en 30 »			
1	Ingénieurs Canada fait le suivi de l'appui officiel des organismes de réglementation du génie à l'objectif et en fait rapport aux organismes de réglementation du génie, au Comité sur les femmes en génie (CFG) et au conseil d'Ingénieurs Canada.	Organismes de réglementation du génie/ Ingénieurs Canada	Terminé - Mai 2015
2	Le CFG appuie Ingénieurs Canada et l'aide, au besoin, à répondre aux demandes d'information des organismes de réglementation du génie.	Ingénieurs Canada/CFG	Février 2015 – en cours
3	Le CFG collabore avec Ingénieurs Canada pour poursuivre l'élaboration du document sur les Pratiques prometteuses et le mettre à la disposition des organismes de réglementation du génie à titre de ressource. Cette ressource sera ouverte aux nouvelles contributions et pourra incorporer les initiatives prometteuses soutenues par les organismes de réglementation du génie dans chaque province.	Ingénieurs Canada/CFG/Organismes de réglementation du génie	En cours, en commençant dès la réception des avis et commentaires des organismes de réglementation du génie. Peut être distribué en tout temps.
4	Le CFG continuera à fournir des conseils à Ingénieurs Canada pour l'élaboration du plan de promotion de l'initiative « 30 en 30 »	Ingénieurs Canada/ CFG	En cours
Tâche 2 : Aspects démographie et diversité du Plan de recherche			
5	Examiner les 12 recommandations présentées dans ce rapport 2014-2015 du sous-comité responsable de la tâche 2 et élaborer un plan d'action pour l'année à venir et à plus long terme s'il y a lieu.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
Tâche 3 : Établissement de relations avec des groupes de femmes en génie pouvant contribuer au marketing de *Cap sur la carrière*			
6	Examiner les recommandations et les avis et commentaires sur le programme de sensibilisation *Cap sur la carrière*. Tenir compte des commentaires lors de l'élaboration future du programme et en informer le CFG.	Ingénieurs Canada	Mai 2015

Tâche 4 : Protocole et plan d'action pour l'engagement des organismes de réglementation du génie auprès de la FCGC			
7	Examiner les recommandations relatives à la FCGC et au protocole de collaboration avec les organismes de réglementation du génie. Communiquer les recommandations relatives au protocole aux organismes de réglementation du génie en utilisant les méthodes appropriées.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
Tâche 5 : Référentiel d'informations et de présentations			
8	Actualiser le modèle de présentation en y insérant des données à jour et des notes d'allocution	Ingénieurs Canada	Ébauche terminée - Mars 2015
9	Préparer des fiches de renseignements sur les rapports de recherche annuels, comprenant des liens d'accès aux graphiques/tableaux et des notes d'interprétation.	Ingénieurs Canada	Mai 2015
10	Permettre aux membres du CFG d'accéder aux rapports de recherche annuels internes d'Ingénieurs Canada et d'utiliser ces rapports.	Ingénieurs Canada	Juin 2015
11	Prendre une décision concernant la nécessité et l'utilité de la mise en place d'un référentiel.	CFG	Juin 2015
12	Prendre une décision concernant la nécessité et la création d'une liste de diffusion listserv nationale.	CFG et Ingénieurs Canada	Juin 2015
13	S'assurer que les fiches de renseignements sont reliées au programme *Action Carrière*.	Ingénieurs Canada	Septembre 2015
14	Organiser une réunion ou une téléconférence avec le leadership du réseau WEPAN au sujet des possibilités de collaboration ou de partage de programmes.	Présidente du CFG et Ingénieurs Canada	Septembre 2015
15	Réaliser une courte vidéo ou une série de vidéos présentant des femmes en génie.	Ingénieurs Canada	2017
16	Réaliser une vidéo d'animation faisant la promotion des femmes en génie et de la diversité des carrières et des modes de vie.	Ingénieurs Canada	Décembre 2015
17	S'assurer que les vidéos sont reliées au programme Action Carrière.	Ingénieurs Canada	Selon les disponibilités
Tâche 6 : Mise en place des Prix Milieux de travail accueillants			
18	La chef de pratique, Engagement communautaire, élaborera un cadre de référence préliminaire pour les Prix Milieux de travail accueillants, qui sera examiné par le CFG.	Ingénieurs Canada	De février à mars 2015
19	Finaliser le cadre de référence et le soumettre au Comité des Prix d'Ingénieurs Canada et aux organismes de réglementation du génie pour qu'ils recommandent des récipiendaires.	Ingénieurs Canada	Avril 2015

Note : * Basé sur les activités 2014-2015 du CFG

Annexe
Comité sur les femmes en génie 2014-2015

Présidente
Abigail Steel, FEC, P.Eng.
Department of Natural Resources

Vice-présidente
Sarah Devereaux, FEC, P.Eng.
Dillon Consulting Ltd.

Chef de pratique
Christina Comeau, OMM, CD, CPF
Engineers Canada
1100-180 Elgin Street
Ottawa, ON K2P 2K3
613-232-2474 x 235
christina.comeau@engineercanada.ca

Chef de pratique
Julia Semenchenko, MEBT
Engineers Canada
1100-180 Elgin Street
Ottawa, ON K2P 2K3
613-232-2474 x 288
julia.semenchenko@engineerscanada.ca

Membres	Région
Suzelle Barrington, FIC, ing. CONSUMAJ Inc.	Membre
Valerie Davidson, P.Eng. School of Engineering University of Guelph	ON
Catherine Karakatsanis, FEC, P.Eng. COO,Morrison Hershfield Ltd.	Membre
Anja Lanz, EIT	C.-B./Yukon
Glenda MacKinnon-Peters, FEC, P.Eng. PEI Dept of Environment, Labour & Justice	Atlantique
Catherine Mavriplis, P.Eng. Department of Mechanical Engineering University of Ottawa	Membre
Dena McMartin, FEC, P.Eng. Associate Vice-President (Academic & Research) University of Regina	Man./Sask.
Lindsay Melvin, FEC, P.Eng. Manitoba Hydro	Membre
Christine Plourde, FEC, P.Eng. Conestoga-Rovers & Associates	Membre
Lorna Harron, P.Eng., Senior Manager Pipeline Integrity, Enbridge	Alberta/TNO
Len White, FEC, P.Eng. CEO & Registrar Engineers Nova Scotia	Représentant du chef de la direction