

POSITION DE LA PROFESSION D'INGÉNIEUR

- La diversité en génie exige la mobilisation des meilleurs éléments de la profession et l'apport de nombreux points de vue et expériences pour résoudre chacun des problèmes d'ingénierie et saisir les opportunités propres à la profession.
- La participation accrue, au sein de la main-d'œuvre en génie, des groupes sous-représentés, en particulier les femmes et les Autochtones, aide la profession à mieux comprendre et, par conséquent, à mieux protéger et servir l'intérêt public.
- Ingénieurs Canada croit que la diversité est essentielle à la pérennité de la profession et à sa contribution à la société.
- Le fait d'accroître la diversité est tout à l'avantage des Canadiens et des Canadiennes, car cela permet de pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'augmenter la capacité d'innovation et la productivité.

Enjeu

La profession d'ingénieur pourrait mieux comprendre et, par conséquent, mieux protéger l'intérêt public si elle était représentative de la démographie canadienne. Il y a eu dans le passé de nombreux cas de produits qui ont été fabriqués pour les personnes qui les avaient conçus, mais qui ne répondaient pas aux besoins d'autres groupes de la population. Citons par exemple le cas des coussins gonflables des voitures. Pour assurer une diversité, une équité et une inclusion adéquates au sein de la profession d'ingénieur, il faut s'attaquer à la sous-représentation de divers groupes démographiques et explorer les interventions qui permettront d'augmenter le recrutement, le maintien et la participation équitable de ces groupes.

Par exemple, bien qu'elles constituent plus de la moitié de la population canadienne, les femmes sont nettement sous-représentées au sein de la profession d'ingénieur, ne représentant que 13 % des ingénieurs en exercice. En 2017, les femmes constituaient plus de 21 % des étudiants inscrits au premier cycle en génie, et un peu plus de 20 % des diplômés de premier cycle en génie ont été décernés à des femmes. La même année, 18 % des nouveaux ingénieurs titulaires de permis étaient des femmes.

Alors que les Autochtones constituent plus de 4,9 % de la population canadienne, en 2016, ils représentaient moins de 3 % du nombre total d'ingénieurs et de technologues en génie au Canada¹. En 2017, ils ne comptaient que pour 1,2 %

de l'ensemble des inscriptions à des programmes de premier cycle et 1,2 % seulement des diplômes de premier cycle décernés l'ont été à des Autochtones².

Bien que les deux groupes démographiques mentionnés soient majoritairement sous-représentés dans la profession d'ingénieur, Ingénieurs Canada s'efforce d'accroître la représentation des groupes traditionnellement sous-représentés dans la profession.

Même si tous les Canadiens devraient avoir les mêmes possibilités de devenir ingénieurs, l'accessibilité et la faisabilité ne sont pas égales pour tous, principalement en raison d'obstacles systémiques qui ont une incidence disproportionnée sur les groupes sous-représentés. Les initiatives de promotion de l'équité, comme l'équité salariale et l'égalité des chances, doivent être soutenues en permanence afin d'éliminer ou de neutraliser les obstacles qui pourraient limiter la participation des groupes sous-représentés. La profession d'ingénieur sera en mesure de mieux comprendre et donc de mieux protéger l'intérêt public en étant représentative de la démographie canadienne. Cela signifie qu'il faut profiter des meilleurs talents de tous les secteurs de la société, car cela apporte de la valeur ajoutée aux employeurs, augmente la production de solutions créatives et favorise une meilleure compréhension des besoins de la clientèle.

S'il est important que les effectifs globaux de la profession soient diversifiés, la diversité des

équipes chargées d'élaborer des solutions aux problèmes complexes de la société l'est tout autant. Les équipes et les milieux de travail diversifiés sont plus créatifs, plus souples sur le plan cognitif, plus innovateurs, plus collaboratifs et plus productifs³. La profession a donc besoin d'ingénieurs et d'ingénieures de divers horizons pour être en mesure de relever ces défis dans l'intérêt du public et de promouvoir la capacité d'innovation du Canada.

Contribution d'Ingénieurs Canada à cet enjeu

Ingénieurs Canada s'efforce de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion en créant des réseaux de collaboration qui permettent aux organismes de réglementation, aux établissements d'enseignement supérieur et aux employeurs d'échanger des pratiques exemplaires et d'améliorer les processus du continuum du génie (activités de sensibilisation auprès des systèmes d'enseignement primaire et secondaire, maintien dans le milieu de travail et possibilités de développement professionnel).

Ingénieurs Canada a mis sur pied plusieurs initiatives de soutien à la diversité, notamment :

- L'établissement de relations étroites avec des experts du savoir autochtone et de la formation en génie, des programmes de rayonnement auprès de femmes en génie, et des organismes de réglementation.
- La création du Comité consultatif autochtone d'Ingénieurs Canada, qui fournit des orientations et des conseils sur les activités et les programmes relatifs au savoir, à l'engagement et à la représentation des Autochtones.
- Le Prix pour le soutien accordé aux femmes en génie qui est décerné à des ingénieurs qui ont manifesté un soutien digne de mention à l'égard des femmes exerçant la profession d'ingénieur.
- 30 en 30 – Initiative lancée par Ingénieurs Canada pour faire en sorte que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030, et qui a donné lieu à la création d'un réseau national collaboratif regroupant des parties prenantes des organismes de réglementation, d'associations, du secteur industriel et du milieu universitaire qui

travaillent de concert pour accroître le nombre de femmes en génie. Ingénieurs Canada et ses membres croient que la cible de 30 % est généralement considérée comme le point de bascule pour opérer un changement durable, et l'atteinte de cet objectif contribuera à transformer les effectifs de la profession, alors qu'un nombre croissant de femmes deviendront ingénieures.

- La publication du guide de planification des ressources Gérer les transitions : Quoi faire avant, pendant et après un congé, rédigé à l'origine par un de nos membres, l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, qui décrit des pratiques exemplaires à l'intention des employés et des employeurs qui gèrent des congés de maternité ou des congés parentaux au Canada dans les domaines du génie et des géosciences.
- La publication du rapport Accès des Autochtones à des programmes postsecondaires de génie – Examen des pratiques consensuelles, qui préconise la mise en place de programmes d'accès à la formation en génie à l'intention des Autochtones canadiens. Ingénieurs Canada a répertorié des programmes qui accroissent l'accès des Autochtones à la formation en génie et travaille à l'expansion de ces programmes afin de rehausser la visibilité et d'améliorer l'image de la profession d'ingénieur au sein des communautés autochtones.
- Le soutien à la création du Conseil consultatif autochtone canadien (CCAC) auprès de l'American Indian Science and Engineering Society (AISES), dont Ingénieurs Canada est membre. Le CCAC fournit des conseils en vue d'améliorer la prestation du programme de l'AISES au Canada.
- Le soutien et le parrainage de la nouvelle section canadienne de l'AISES, appelée .caISES, qui offre du soutien, du mentorat et des possibilités de réseautage aux Autochtones dans les domaines des STIM.

De plus, Ingénieurs Canada soutient les nouveaux arrivants au Canada en offrant un outil en ligne, Ingénieurs-ici.ca, qui comprend des renseignements pratiques sur les procédures à suivre pour obtenir un permis d'ingénieur.

Ingénieurs Canada fournit également aux organismes de réglementation du génie et aux employeurs d'ingénieurs des conseils stratégiques et des pratiques exemplaires dans le but d'avoir une profession qui soit diversifiée, inclusive et représentative. Par l'intermédiaire du Bureau canadien des conditions d'admission en génie et du Bureau canadien d'agrément des programmes de génie, Ingénieurs Canada soutient les organismes de réglementation du génie pour s'assurer que les normes d'admission à la profession et les exigences en matière de maintien de la compétence et de déontologie s'appliquent équitablement à toutes et à tous.

Recommandations à l'intention du gouvernement fédéral

Bien que les organismes de réglementation du génie aient accompli d'importantes réalisations pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la profession d'ingénieur, il reste encore du travail à faire pour concrétiser véritablement cet objectif.

Afin d'être au service de l'économie et de l'ensemble de la société canadienne, le gouvernement fédéral doit soutenir les efforts déployés par la profession pour attirer et retenir les candidats talentueux issus de la population diversifiée canadienne. Cela signifie notamment de financer des activités de rayonnement, de facilitation d'accès, de remise de bourses et de mentorat, de même que des occasions d'apprentissage intégré au travail qui encouragent les membres des groupes sous-représentés, principalement les femmes et les Autochtones, à entreprendre des études d'ingénieur et à rester dans les carrières du secteur du génie. Enfin, le gouvernement fédéral devrait soutenir la création de modules de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour promouvoir une culture de travail réceptive et inclusive.

Contribution future d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada continuera de soutenir la profession pour y attirer et y retenir des personnes qualifiées provenant de groupes sous-représentés plus précisément les femmes et les Autochtones. Nous maintiendrons notre collaboration avec les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie en leur fournissant des conseils stratégiques et des pratiques exemplaires pour éclairer l'action locale.

Nous allons tout particulièrement :

- Continuer de promouvoir et d'améliorer l'initiative 30 en 30 et d'autres initiatives en matière de diversité, notamment en collaborant avec le gouvernement fédéral et en renseignant le gouvernement et nos partenaires sur les besoins à satisfaire;
- Mettre en œuvre de la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et les préjugés inconscients à l'intention du personnel, de l'équipe de direction et des Bureaux d'Ingénieurs Canada;
- Consulter les parties prenantes du domaine du génie sur le travail qui peut être fait pour répondre aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, dans la mesure où ces appels pourraient concerner la profession d'ingénieur;
- Soutenir la participation accrue des Autochtones à la profession d'ingénieur;
- Soutenir les membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur responsables de l'aide aux étudiants autochtones inscrits à des programmes de génie;
- Continuer de siéger au Conseil consultatif autochtone canadien (CCAC);
- Continuer d'appuyer les activités de .calSES et faciliter la participation des étudiants autochtones;
- Repérer les autres groupes sous-représentés et les autres aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui peuvent être pertinents pour la profession d'ingénieur et mettre au point des initiatives pour s'assurer que la profession d'ingénieur reste représentative de la société canadienne;
- Collaborer avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaires et l'industrie afin de jouer un rôle de chef de file dans la création d'un environnement de travail accueillant pour tous les ingénieurs et ingénieures.

¹ Statistique Canada. « Profil de la population autochtone, Recensement de 2016 ». No 98-510-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.

² Ingénieurs Canada. (2017). « Des ingénieurs canadiens pour l'avenir - Inscriptions d'étudiants autochtones aux programmes de premier cycle et diplômes décernés ». Consulté le 22 octobre 2019 à : <https://engineerscanada.ca/fr/publications/des-ingenieurs-canadiens-pour-lavenir-2017#inscriptions-dtudiants-autochtones-aux-programmes-de-premier-cycle-et-diplomes-dcerns>

³ Raghda Abulsaoud Ahmed Younis. (2018). « Cognitive Diversity and Creativity: The Moderating Effect of Collaborative Climate ». Consulté le 26 février 2020 à : <https://www.researchgate.net/publication/329879310>