

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.
- Il est essentiel d'appuyer les initiatives liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI) dans tout le Canada, y compris les mesures contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail, ainsi que le renforcement des pratiques de l'EDI qui luttent contre l'oppression en milieu de travail.
- La participation accrue, au sein de la main-d'œuvre en génie, des groupes en quête d'équité, y compris les femmes, les Autochtones, les Noirs, les personnes de couleur, les personnes 2ELGBTQI+ et les personnes handicapées, aide la profession à mieux comprendre et, par conséquent, à mieux protéger et servir l'intérêt public.
- Ingénieurs Canada croit fermement qu'il est essentiel de favoriser un sens de l'appartenance au sein de personnes diverses pour assurer la pérennité de la profession et 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, d'augmenter la capacité d'innovation et de lutter contre l'injustice envers les groupes en quête d'équité.

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 marginalisation de divers groupes démographiques et examiner les mesures qui permettront d'augmenter le recrutement, le maintien et la participation équitable de ces groupes. L'EDI au sein de la profession d'ingénieur signifie également que les personnes qui ont été surreprésentées dans le passé et qui ont des privilèges sociaux peuvent remettre en question l'idée que leur expérience est « normale » ou « moyenne ».

Actuellement, bien qu'elles comptent plus de la moitié de la population canadienne, les femmes sont toujours nettement sous-représentées au sein de la profession d'ingénieur, ne représentant que 14 % des ingénieurs en exercice et 23,4 % des étudiants inscrits au premier cycle dans un programme de génie. Les recherches indiquent que la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe constituent toujours des obstacles importants à la participation des femmes dans le domaine du génie en raison de l'environnement toxique qu'ils créent. Cette culture d'exclusion maintient également une oppression systémique qui touche les Autochtones, les Noirs, les personnes de couleur, les personnes défavorisées sur le plan socioéconomique, les personnes 2ELGBTQI+ et les personnes en situation de handicap.

Ingénieurs Canada collabore activement avec les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux, les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs, afin de

s'attaquer à la culture de la discrimination systémique dans la profession. Toutefois, pour inciter les entreprises, quelle que soit leur taille, à donner la priorité à l'EDI, il faut que le gouvernement fédéral propose davantage de soutien. Parmi les exemples d'initiatives propres à la profession d'ingénieur, mentionnons notre objectif 30 en 30, qui vise à ce que 30 % des ingénieurs titulaires de permis soient des femmes d'ici 2030. Un engagement de la part des employeurs, des organismes de réglementation et des établissements d'enseignement postsecondaire est nécessaire pour opérer un changement culturel au sein de la profession.

De la même façon, les Peuples autochtones, qui représentent plus de 4,9 % de la population canadienne, sont nettement sous-représentés en génie. Un rapport récent, commandé par Ingénieurs Canada, estime la représentation des Autochtones dans la profession seulement à 0,73 %. Ingénieurs Canada s'efforce activement de renforcer les relations, et de contribuer à l'obtention de meilleurs résultats pour la communauté ainsi qu'à une guérison collective.

Si l'on veut offrir des chances égales à toutes les personnes qui entrent dans la profession du génie au Canada, il faut un soutien constant envers les initiatives en matière d'équité, y compris l'égalité salariale et l'égalité des chances. Ces mesures permettront de se défaire ou de contester les obstacles systémiques qui se répercutent de façon disproportionnée sur les personnes aux marges de la société. Il est également essentiel de créer des équipes diversifiées pour élaborer des solutions aux problèmes complexes de la société, puisque les équipes et les milieux de travail diversifiés sont plus créatifs, plus innovateurs, plus collaboratifs et plus productifs. 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 postsecondaire et aux employeurs d'échanger. Grâce à ces réseaux, notre organisation a été un pilier dans le domaine et a permis la création de relations solides qui ont abouti à des alliances et des solidarités. Nous avons ainsi mis au point des activités, des services et des initiatives pertinents au bénéfice de personnes à tous les stades de leur carrière en génie.

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 réconciliation, de l'équité des genres, de la lutte contre le racisme, de la lutte contre l'oppression, de l'accessibilité, des programmes de rayonnement auprès de femmes en génie, et des organismes de réglementation.
- La reconnaissance des ingénieurs exceptionnels qui sont dévoués au soutien des femmes en génie par la remise du Prix pour le soutien accordé aux femmes en génie.
- La réalisation de l'objectif de l'initiative [30 en 30](#), qui vise à faire passer le pourcentage d'ingénieures nouvellement titulaires à 30 % d'ici 2030. Ce réseau national collaboratif regroupe des parties prenantes des organismes de réglementation, d'associations, du secteur industriel et du milieu universitaire qui travaillent de concert pour créer un changement important dans la culture d'exclusion qui domine la profession.

- La rédaction du guide de planification des ressources [Gérer les transitions](#), qui décrit des pratiques exemplaires à l'intention des employés et des employeurs qui gèrent des congés de maternité ou des congés parentaux dans les domaines du génie et des géosciences.
- L'organisation d'une conférence annuelle 30 en 30 à l'échelle nationale, conçue pour aller de l'avant avec le travail de l'initiative 30 en 30 en ce qui concerne la mobilisation de l'employeur – un public cible relativement nouveau pour le travail en matière d'EDI d'Ingénieurs Canada.
- La création d'un webinaire sur l'EDI destiné aux professionnels du génie et aux géoscientifiques, dans le but d'augmenter la connaissance des principes de l'EDI parmi les membres de la profession.

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 primordial d'avoir une profession d'ingénieur diversifiée, inclusive et équitable. 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 (EDI) au sein de la profession d'ingénieur, il reste encore du travail à faire pour concrétiser

véritablement cet objectif. Le gouvernement fédéral a un rôle essentiel à jouer pour favoriser ces changements. Voici nos recommandations à cet égard :

1. Investir dans des programmes de formation pour l'employeur : le gouvernement fédéral devrait allouer des fonds afin de soutenir des programmes de formation continue pour les employeurs, qui portent sur l'EDI dans la profession du génie. Ces programmes devraient fournir une orientation sur la façon d'obtenir des connaissances au sujet de l'oppression, sur la création de milieux de travail inclusifs, sur les possibilités de mentorat pour tous les ingénieurs en quête d'équité, et sur les initiatives d'apprentissage intégrées au travail qui incitent les personnes en quête d'équité à poursuivre une formation et une carrière en génie.
2. Offrir des ressources pour l'EDI dans les domaines sous desservis : il est essentiel que les petites et moyennes entreprises, ainsi que les milieux de travail éloignés dans les secteurs comme les mines et les ressources naturelles aient accès aux ressources d'EDI. Le gouvernement fédéral devrait financer le développement de formations et de ressources spécialisées en EDI adaptées au domaine du génie, visant spécifiquement les domaines qui ne sont pas suffisamment desservis.
3. Soutenir des initiatives de rayonnement et d'accès : afin de cultiver un bassin de talent dans le domaine du génie, le gouvernement fédéral devrait fournir un soutien financier pour des programmes de rayonnement, des initiatives d'accès, des programmes de bourses, de mentorat et des possibilités d'apprentissage intégrées au travail. Ces initiatives devraient cibler particulièrement des groupes en quête d'équité, y compris les femmes et les Peuples autochtones, les encourageant à poursuivre une formation

en génie et y faire carrière. Il est essentiel d'allouer des fonds afin de soutenir l'accès des Peuples autochtones à la formation postsecondaire en génie dans l'ensemble du Canada.

4. Reconnaître les bienfaits de l'EDI : le gouvernement fédéral devrait continuer de reconnaître que des milieux de travail diversifiés et inclusifs sont plus créatifs, souples, collaborateurs, solidaires et productifs. L'investissement dans les initiatives d'EDI permettra à la profession de relever les défis auxquels la société fait face et de promouvoir la capacité d'innovation du Canada. Le maintien de l'économie et de la société canadienne exige la reconnaissance des talents des personnes de tous les segments de la société.
5. Renforcer la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de responsabiliser davantage d'employeurs pour qu'ils atteignent l'égalité des sexes lors de l'embauche, du maintien en poste et de la promotion, et afin de combler les fossés concernant la rémunération en mettant en œuvre l'équité salariale dans leur lieu de travail.

En mettant en œuvre ces recommandations, le gouvernement fédéral peut activement soutenir la profession du génie en attirant et en maintenant en poste des personnes talentueuses issues de tous les milieux. Cela contribuera à créer une société plus équitable et inclusive tout en encourageant l'innovation et abordant les défis complexes auxquels fait face le Canada.

Contribution future d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada continuera de soutenir la profession pour y attirer et y retenir des personnes qualifiées provenant de groupes en quête d'équité — 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 guider leurs initiatives à l'échelle locale.

Nous allons tout particulièrement :

- promouvoir et améliorer les initiatives en matière de diversité : Ingénieurs Canada continuera de soutenir et renforcer des initiatives intersectionnelles comme 30 en 30, en travaillant étroitement avec le gouvernement fédéral et en le tenant, ainsi que ses partenaires, au fait des exigences et des progrès.
- mettre en œuvre des formations et des stratégies internes en matière d'EDI : nous reconnaissons l'importance d'encourager une culture de diversité et d'inclusion au sein même d'Ingénieurs Canada. Ceci veillera à ce que notre organisation demeure proactive dans la promotion de ces valeurs.
- répondre aux Appels à l'action de la Commission de la vérité et de la réconciliation : Ingénieurs Canada collaborera avec des parties prenantes dans le domaine du génie afin de déterminer comment nous pouvons mettre en œuvre les 94 Appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation de façon adaptée à la profession du génie. Nous tiendrons des consultations et travaillerons en collaboration pour soutenir une plus grande participation des Peuples autochtones dans la profession du génie et mobiliserons les établissements d'enseignement postsecondaire afin de fournir un soutien aux étudiants autochtones dans les programmes de génie.
- écouter les expériences vécues de personnes en quête d'équité : Ingénieurs Canada continuera de tisser des liens et d'entendre les récits directement des personnes sous-

représentées qui font partie de la profession. Cette évaluation continue nous permettra de mettre au point des initiatives ciblées qui veilleront à ce que la profession du génie devienne représentative de la société canadienne.

- Encourager un milieu de travail accueillant : nous collaborerons avec des organismes de réglementation, des établissements d'enseignement postsecondaire et le secteur afin de devenir chef de file dans la création de milieux de travail inclusifs et accueillants pour tous les membres de la profession. En faisant la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que du sentiment d'appartenance, nous souhaitons cultiver des milieux de travail qui valorisent et soutiennent les contributions des personnes de tous les horizons.

Grâce à ces efforts, Ingénieurs Canada continuera d'être un champion en matière d'EDI au sein de la profession du génie, travaillant en collaboration avec les parties prenantes pour opérer un véritable changement et créer une profession qui est à l'image de la riche diversité de la société canadienne.