

plan

La revue de l'Ordre
des ingénieurs du Québec

DOSSIER

Diversité du génie

Au fil des trente dernières années, la profession d'ingénieur s'est davantage ouverte à la diversité. Découvrez les initiatives qui contribuent aujourd'hui à accélérer ce mouvement.

**Carmel-Antoine
Bessard, ing.**

À contre-courant

numéro **02** | mars
avril
2022



TD Assurance
Meloche Monnex

**On est prêts
pour vous**



**En tant que membre
de l'Ordre des ingénieurs
du Québec, sentez-vous
en confiance grâce aux
taux privilégiés offerts
par TD Assurance.**

Vous pourriez économiser grâce à
nos tarifs d'assurance auto et pour
propriétaire, copropriétaire
et locataire.



**Obtenez une soumission et découvrez combien
vous pourriez économiser!**

**Allez à tdassurance.com/oia
Ou composez le 1-877-818-6220**



Le programme d'assurance habitation et auto TD Assurance Meloche Monnex est offert par Primum compagnie d'assurance. Il est distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc. Agence en assurance de dommages, au Québec, et par Agence Directe TD Assurance Inc., ailleurs au Canada. Notre adresse est le 50, place Crémazie, 12^e étage, Montréal (Québec) H2P 1B6.

En raison des lois provinciales, ce programme d'assurances auto et véhicules récréatifs n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba ni en Saskatchewan.

^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou de ses filiales.



**Une protection exclusive.
Des taux exclusifs.
En exclusivité pour *vous*.**

Aidez à protéger votre famille grâce aux régimes d'assurance parrainés par Ingénieurs Canada.

En tant qu'ingénieur(e), vous et votre famille pouvez profiter de taux abordables offerts aux associations et d'options de régime souples. Plusieurs régimes sont disponibles, et nous croyons que l'un d'entre eux pourrait vous convenir, à vous et à votre famille.

Offre exclusive : Les nouveaux proposants pour l'assurance vie temporaire peuvent obtenir une **couverture additionnelle de 50 000 \$ sans frais** pendant une période maximale de deux ans*.

manuvie.ca/Genium360
1 877 598-2273

Vos options de couverture toujours abordables :



Assurance vie temporaire



Assurance remplacement du revenu en cas d'invalidité



Assurance Protection accidents graves



Scannez pour en savoir plus.



* Pour être admissibles à l'offre de couverture d'assurance vie temporaire supplémentaire de 50 000 \$ sans frais additionnels pendant une période maximale de deux ans, les membres doivent répondre aux critères d'admissibilité relatifs à l'assurance vie temporaire parrainée par Ingénieurs Canada : avoir de 18 à 65 ans; demander pour la première fois une assurance vie temporaire parrainée par Ingénieurs Canada et ne pas s'être vu refuser antérieurement par Manuvie une couverture d'assurance vie temporaire; demander une couverture d'assurance vie temporaire d'au moins 25 000 \$ et voir celle-ci être approuvée. L'offre s'adresse uniquement aux membres (elle ne concerne pas la couverture du conjoint). Pour plus de détails, veuillez visiter manuvie.ca/genium360.

Assurance établie par La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (Manuvie).

Manuvie, le M stylisé, et Manuvie & M stylisé sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et sont utilisées par elle, ainsi que par ses sociétés affiliées sous licence. © La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, 2022. Tous droits réservés. Manuvie, P.O. Box 670, Stn Waterloo, Waterloo (Ontario) N2J 4B8.

Des formats accessibles et des aides à la communication sont offerts sur demande. Rendez-vous à l'adresse [Manuvie.ca/accessibilite](https://manuvie.ca/accessibilite) pour obtenir de plus amples renseignements.

6

Mot de la présidente

Diversité au sein de la profession :
tout le monde y gagne

14

Carmel-Antoine Bessard, ing. À contre-courant

Envers et contre tout, Carmel-Antoine Bessard, ing.,
a non seulement réussi à étudier en génie, mais aussi
à faire valoir la diversité au sein de sa profession.



24

Dossier

Diversité du génie

Au fil des trente dernières années,
la profession d'ingénieur s'est davantage
ouverte à la diversité. Découvrez les initiatives
qui contribuent aujourd'hui à accélérer
ce mouvement.



Génie en pratique

16

TRANSITION
ÉCOLOGIQUE

18

ÉTHIQUE
ET DÉONTOLOGIE

20

LÉGISLATION
ET JURISPRUDENCE

22

COIN RH

Portraits de génie

48

PARCOURS D'ENTREPRISE
HATCH

52

PROFESSIONNEL
FORMÉ À L'ÉTRANGER
GUILLERMO GARZA, ING.

Relève en génie

58 GUY MARTIAL NGOWA NZALI
COMBATTANT-NÉ

68 SAVIEZ-VOUS QUE...

Vie de génie

8 AVIS D'ÉLECTIONS

54 COMITÉS RÉGIONAUX

61 AVIS

63 NOUVELLE COHORTE
D'INGÉNIEURS ET
INGÉNIEURES EN TITRE

69 MOSAÏQUE

Fondé en 1920, l'Ordre des ingénieurs du Québec a comme mission d'assurer la protection du public en agissant afin que les ingénieurs et les ingénieuses servent la société avec professionnalisme, conformité et intégrité dans l'intérêt du public.

Conseil d'administration 2021-2022

Région 1 • Grande région de Montréal

Kathy Baig, ing., MBA, ASC, DHC
Menelika Bekolo Mekombo, ing.
Zaki Ghavitian, ing., FIC, FAIC
Carole Lamothe, ing.
Béatrice Laporte-Roy, ing.
Sophie Larivière-Mantha, ing., MBA
Nathalie Martel, ing., M. Sc. A., PMP

Région 2 • Autres régions

Maxime Belletête, ing.
Eric Bordeleau, ing., MBA
Michel Noël, ing., M. Sc. A., ASC

Région 3 • Grande région de Québec

Anne Baril, ing.
Michel Paradis, ing., M. Sc.

4 administrateurs nommés par l'Office des professions du Québec

Richard Gagnon, ASC
Alain Larocque, CRHA, ASC
Diane Morin, MBA
Catherine Nadeau

Directeur général

Louis Beauchemin, ing.

Directeur des communications

Charles Létourneau

Plan est publié 6 fois par année par la Direction des communications de l'Ordre des ingénieurs du Québec. La revue vise à informer les membres sur les conditions de pratique de la profession d'ingénieur et sur les services de l'Ordre. **Plan** vise aussi à contribuer à l'avancement de la profession et à une protection accrue du public. Les opinions exprimées dans **Plan** ne sont pas nécessairement celles de l'Ordre. La teneur des textes n'engage que les auteurs.

Les produits, méthodes et services annoncés sous forme publicitaire dans **Plan** ne sont en aucune façon approuvés, recommandés ni garantis par l'Ordre. Le statut des personnes dont il est fait mention dans **Plan** était exact au moment de l'entrevue.

Dans la plupart des articles du présent numéro, nous appliquons les principes de la rédaction épicienne.

Envoi de Poste-publications • n° 40069191

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec • Bibliothèque nationale du Canada

ISSN 0032-0536

Droits de reproduction, totale ou partielle, réservés

© Licencié de la marque **Plan**, propriété de l'Ordre des ingénieurs du Québec

1801, avenue McGill College, 6^e étage

Montréal (Québec) H3A 2N4

514 845-6141 1 800 461-6141 514 845-1833 oi.qc.ca

Rédactrice en chef

Sandra Etchenda, réd. a.
514 845-6141, poste 3123
setchenda@oiq.qc.ca

Graphisme

Turcotte design

Photos

Luis Medina

Maquillage

Stéphanie Villemaire

Révision

Rédaction Scriptoria

Correction

Dominique Vallerand, rév. a.

Collaboration

Liorah Benamou
Clémence Cireau
M^{re} Martine Gervais
Marie-Julie Gravel, ing.
Pascale Guéricolas
Valérie Levée
M^{re} Patrick Marcoux
Philippe-André Ménard, ing.

PUBLICITÉ

Dominic Roberge
CPS Média inc.
450 227-8414, poste 303

Diffusion
67568

Tirage
17700 exemplaires

Impression
Imprimeries Transcontinental inc.



Cette revue est
imprimée
sur du papier
carboneutre.



Rejoignez-vous au réseau
LinkedIn de l'Ordre
bit.ly/LinkedInOIQ



Échangez sur divers
sujets d'ingénierie
facebook.com/oiq.qc.ca



Restez branchés sur l'actualité
twitter.com/OIQ



Suivez notre actualité en vidéo
bit.ly/YoutubeOIQ



Abonnez-vous à
notre compte Instagram
instagram.com/ordreingenieursqc



Faites-nous part
de vos commentaires
et de vos suggestions
plan@oiq.qc.ca



Dialoguez avec
la présidente
blogue@oiq.qc.ca

Mot de la présidente

Kathy Baig, ing., MBA, ASC, DHC



Diversité au sein de la profession : tout le monde y gagne

Chers et chères collègues,

Des équipes potentiellement plus performantes et collaboratives, un bassin de main-d'œuvre élargie pour les employeurs, une meilleure compréhension des attentes de différentes clientèles et une réponse mieux adaptée à ces réalités... la diversité procure de nombreux avantages! Autant pour notre profession que pour les organisations dans lesquelles nous évoluons, elle peut être un vecteur d'innovation et une source de nouveaux talents, en plus d'offrir un reflet plus fidèle de la société.

Ce numéro explore la question sous plusieurs angles, à commencer par la diversité des genres. L'Ordre travaille plus activement sur cet aspect de la diversité depuis mon arrivée à la présidence de l'Ordre. En début d'année, une nouvelle étape a été franchie avec la parution de l'ouvrage *Femmes en génie. Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*.

ÉPANOUISSEMENT DES FEMMES EN GÉNIE : CONSULTEZ LE GUIDE

Conçue à l'intention des employeurs, cette publication vient bonifier les actions que l'Ordre et ses membres bénévoles déploient depuis plusieurs années pour augmenter le nombre de filles et de femmes qui choisissent de faire carrière en génie. Le guide propose des solutions concrètes pour répondre à certains défis auxquels les ingénieures peuvent faire face au cours de leur carrière. Il favorise ainsi leur épanouissement professionnel et leur rétention dans le domaine du génie.

PLUSIEURS AUTRES GROUPES

Certaines bonnes pratiques proposées par notre nouveau guide peuvent par la même occasion favoriser l'inclusion de plusieurs autres groupes « marginalisés ». Pensons aux ingénieurs et ingénieures issus des minorités visibles ou ethniques, à ceux et celles qui sont autochtones, à nos membres qui ont un handicap physique ou qui sont neuroatypiques, à ceux et celles

des communautés LGBTQ2S+. Une meilleure représentation de ces groupes est tout aussi essentielle. Ce numéro de *Plan* met d'ailleurs en lumière plusieurs histoires et expériences inspirantes.

MOBILISÉS POUR LA DIVERSITÉ

Accueillir et soutenir la diversité est véritablement l'affaire de tous et de toutes au sein de la profession. Je tiens à remercier les employeurs des secteurs public et privé, les écoles et facultés de génie ainsi que les instances du gouvernement du Québec, dont les représentants et représentantes ont contribué activement aux travaux du Groupe de travail de l'Ordre sur les femmes en génie. Leur apport a permis de bien orienter et d'enrichir considérablement notre initiative.

Vous voulez en savoir davantage sur ce guide? Je vous invite à consulter les faits saillants aux pages 35 à 38, ou la version intégrale sur [notre site web](#).

DIVERSITÉ AU SEIN DE L'ORDRE : NOTRE ENGAGEMENT

En terminant, il est important de souligner que l'Ordre joint la parole aux actes. En effet, notre Conseil d'administration a pris des engagements clairs en matière de diversité au sein de l'organisation. Parmi ces engagements, notons celui d'offrir des chances d'emploi égales à toutes et tous dans un environnement inclusif où chaque personne peut développer son plein potentiel.

Pour concrétiser ces engagements, la direction de l'Ordre a dressé un portrait de la diversité au sein de l'organisation et défini nos forces ainsi que certaines pistes d'amélioration. La direction des ressources humaines travaille présentement au développement d'un plan d'action sur trois ans (2022-2025). Pour en savoir davantage, je vous invite à consulter les pages 16 et 17 de ce numéro.

Bonne lecture et continuons à cultiver ensemble la diversité!

Kathy Baig, ing., MBA, ASC, DHC

Diversity within the profession: a win-win situation for everyone

Dear Colleagues,

Potentially better performing and more collaborative teams, a broader pool of skilled candidates for employers, a greater understanding of and a more suitable response to the expectations of different client groups... diversity has many advantages! Both for our profession and the organizations we work for, it can be a vector of innovation, a source of new talent and a better reflection of society.

This issue explores the subject from multiple angles, starting with gender diversity. The OIQ has been working more actively on the issue of diversity since I became President of the organization. Early this year, we reached yet another milestone by publishing the reference work entitled *Femmes en génie. Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*.

ADVANCEMENT OF WOMEN IN ENGINEERING: CONSULT THE GUIDE

Designed for employers, this publication supplements the actions taken by the OIQ and its volunteer members in the last several years to increase the number of girls and women who choose careers in engineering. The guide offers tangible solutions to specific challenges that women engineers face during their careers. In doing so, it promotes their professional growth and retention in the engineering profession.

SEVERAL OTHER GROUPS

Some of the best practices suggested by our guide also promote the inclusion of several other "marginalized" groups. These include engineers who come from visible or ethnic minority groups, are Aboriginal, have a physical disability, are neurodivergent, or are members of LGBTQ2S+ communities. It is just as essential for these groups to be better represented. This issue of *Plan* features several inspiring stories and experiences.

A CONCERTED EFFORT FOR DIVERSITY

Welcoming and supporting diversity is truly everyone's business within the profession. I would like to thank the employers in the public and private sectors, the schools and faculties of engineering, as well as the Quebec government authorities that allowed their representatives to actively contribute to the work of the OIQ's working group on Women in Engineering. Their contributions both effectively guided and significantly enhanced our initiative.

Want to know more about the guide? I suggest that you read the highlights on pages 35 to 38, or the full version on [our website](#).

DIVERSITY WITHIN THE OIQ: OUR COMMITMENT

In closing, it is important to point out that the OIQ is taking action to back up its words. In fact, our Board of Directors has made clear commitments on the issue of diversity within the organization. Some of these commitments include offering equal employment opportunities to everyone and providing an inclusive environment where everyone can develop their full potential.

To turn these commitments into action, the OIQ's management has created a portrait of diversity within the organization and identified our strengths and areas for improvement. The Human Resources Department is currently working on a three-year action plan (2022-2025). Please read pages 16 and 17 of this issue to find out more.

Enjoy the read and let's continue to cultivate diversity together!

Kathy Baig, Eng., MBA, ASC, DHC

AVIS D'ÉLECTIONS

AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC

(Art. 12, Règlement sur la représentation et les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec)

Veuillez prendre note que les élections 2022 au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec auront lieu aux dates suivantes :

DÉBUT DU SCRUTIN : 10 MAI 2022, à 16 h
CLÔTURE DU SCRUTIN : 25 MAI 2022, à 16 h

Quatre postes d'administrateurs ou administratrices, répartis dans trois régions électorales, sont à pourvoir.

RÉGIONS	NOMBRE DE POSTES À POURVOIR
RÉGION I Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie	2
RÉGION II* Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mauricie, Estrie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Centre-du-Québec	1
RÉGION III Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches	1

* Pour 2022, les candidats et candidates de la région II **doivent** avoir leur domicile professionnel dans l'une des divisions territoriales suivantes : **Est-du-Québec** (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine); **Ouest-du-Québec** (Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou **Saguenay-Lac-Saint-Jean**. Notons que les divisions territoriales de l'Estrie et de la Mauricie–Centre-du-Québec sont déjà représentées au sein du Conseil d'administration.

Les administratrices et administrateurs seront élus pour un mandat de trois ans.

OUVERTURE DES MISES EN CANDIDATURE : 21 MARS 2022, à 16 h
CLÔTURE DES MISES EN CANDIDATURE : 7 AVRIL 2022, à 16 h

En 2022, l'élection à la présidence se tiendra au suffrage des administratrices et administrateurs élus et nommés¹. L'élection est fixée à la première séance du Conseil d'administration qui suit l'assemblée générale annuelle.

CERTAINES CONDITIONS POUR ÊTRE CANDIDAT OU CANDIDATE

- Seuls peuvent être candidats dans une région donnée les membres qui y ont leur domicile professionnel et qui sont inscrits au tableau de l'Ordre.
 - Pour 2022, les candidats de la région II **doivent** avoir leur domicile professionnel dans l'une des divisions territoriales suivantes : **Est-du-Québec** (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine); **Ouest-du-Québec** (Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou **Saguenay-Lac-Saint-Jean**. Notons que les divisions territoriales de l'Estrie et de la Mauricie–Centre-du-Québec sont déjà représentées au sein du Conseil d'administration.
 - Le candidat qui est radié ou dont le droit d'exercer des activités professionnelles est limité ou suspendu entre le 26 mars et le 25 mai 2022 n'est pas éligible pour l'élection en cours.
 - Si un candidat cesse d'être éligible, l'élection se poursuit entre les autres candidats.
 - Le bulletin de présentation d'un candidat doit être dûment rempli et signé par la personne qui pose sa candidature.
 - Toute candidature à un poste d'administrateur doit être appuyée par 10 membres de l'Ordre, qui ont leur domicile professionnel dans la région électorale du candidat.
 - Le bulletin de présentation doit être accompagné des documents suivants :
 - a) une photographie prise dans les 5 dernières années (format JPEG);
 - b) une déclaration de candidature d'au plus 400 mots contenue sur une page de format 21,5 cm x 28 cm (format lettre). La traduction en langue anglaise de cette déclaration est permise et n'est pas comptabilisée dans ces 400 mots;
 - c) un bref curriculum vitae;
 - d) une déclaration assermentée du candidat, sur le formulaire prescrit par l'Ordre (inclus dans le bulletin de présentation – partie 3), suivant laquelle :
 - ▶ il atteste satisfaire aux critères d'éligibilité prévus au *Règlement sur la représentation et les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec* (« Règlement »);
 - ▶ il s'engage à respecter les règles prévues à la section X (Règles de conduite et communications électorales) du Règlement ;
 - ▶ il indique avoir pris connaissance des normes d'éthique et de déontologie applicables aux administrateurs du Conseil d'administration (Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et membres de comités de l'Ordre des ingénieurs du Québec).
- Le candidat doit assumer entièrement ses dépenses électorales qui ne peuvent excéder 3 000 \$.
 - Le bulletin de présentation et les documents l'accompagnant doivent obligatoirement être remis à la Secrétaire de l'Ordre au plus tard le **7 AVRIL 2022 à 16 h** (par la poste ou envoyé électroniquement à l'adresse courriel : elections@oiq.qc.ca).
 - Au plus tard le **14 AVRIL 2022**, la Secrétaire transmet aux candidats dont la candidature est conforme un accusé de réception attestant leur candidature à un poste d'administrateur.
 - Aucun candidat n'est autorisé à diffuser ou publier des messages électoraux² avant d'avoir reçu l'accusé de réception de la Secrétaire attestant sa candidature à un poste d'administrateur.

On entend par « message électoral », une communication ayant l'un des objets suivants :

 - 1° promouvoir ou défavoriser une candidature;
 - 2° diffuser le programme d'un candidat ou s'y opposer;
 - 3° promouvoir ou désapprouver une mesure préconisée par un candidat ou un acte accompli par ce dernier.
 - Pour connaître toutes les conditions requises pour être candidat, consultez les documents disponibles sur le microsite consacré aux élections de 2022 : elections.oiq.qc.ca

INFORMATIONS RELATIVES AU DÉROULEMENT DU VOTE

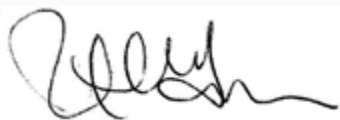
Pour en savoir plus sur le déroulement du vote ainsi que pour connaître le cadre réglementaire, le calendrier complet des élections et d'autres renseignements utiles, visitez le microsite consacré aux élections de 2022 : elections.oiq.qc.ca

RESPONSABILITÉS LIÉES À LA FONCTION D'ADMINISTRATEUR OU D'ADMINISTRATRICE

- Les administratrices et administrateurs doivent agir avec prudence et diligence dans le cadre de la mission de l'Ordre, qui est d'assurer la protection du public. Ils doivent aussi agir avec honnêteté et loyauté, dans l'intérêt de l'Ordre.
- Les administratrices et administrateurs doivent respecter le *Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre professionnel* et le *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et membres de comités de l'Ordre des ingénieurs du Québec*.
- Le mandat d'un administrateur et d'une administratrice est de trois ans. Le nombre de mandats consécutifs à titre d'administrateur est limité à trois.
- Les administratrices et administrateurs doivent être présents aux réunions, soit environ six réunions par année, d'une durée d'une journée, tenues un jour de la semaine et doivent être disponibles pour participer à distance à environ six séances (« virtuelles »).
- Les administratrices et administrateurs sont appelés à siéger au sein de comités selon les besoins de l'Ordre.

PROFIL DE COMPÉTENCES POUR LES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

Le Conseil d'administration a adopté un profil de compétences pour ses administratrices et administrateurs. Ce document est informatif et ne constitue en aucun cas un critère d'admissibilité pour poser sa candidature ou être élu, nommé ou désigné comme administrateur ou administratrice. Vous pouvez en prendre connaissance ici : elections.oiq.qc.ca



M^e Pamela McGovern, avocate

Secrétaire de l'Ordre et directrice des Affaires juridiques
1801, avenue McGill College, 6^e étage, Montréal (Québec) H3A 2N4
Téléphone : 514 845-6141 ou 1 800 461-6141.
Télécopieur : 514 840-2088

Courriel : elections@oiq.qc.ca

- 1 Cette décision a été prise par le Conseil d'administration à sa séance du 25 novembre 2021.
- 2 Pour de plus amples renseignements concernant les règles concernant les communications électorales, nous vous suggérons de consulter notamment les articles 47.2 à 47.9 du *Règlement sur la représentation et les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec* disponible sur le microsite des élections.

NOTICE OF ELECTIONS

TO THE BOARD OF DIRECTORS OF THE ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC

(Art. 12, Règlement sur la représentation et les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec)

Please note that the 2022 elections to the Board of Directors of the Ordre des ingénieurs du Québec ("OIQ") will be held on the following dates:

POLL OPENS: 4 p.m. on MAY 10, 2022

POLL CLOSES: 4 p.m. on MAY 25, 2022

Four directors' positions, distributed in three electoral regions, are to be filled:

REGIONS	NUMBER OF POSITIONS TO BE FILLED
REGION I Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie	2
REGION II* Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mauricie, Estrie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Centre-du-Québec	1
REGION III Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches	1

* For 2022, Region II candidates **must have** their professional domicile in one of the following territorial divisions: **Est-du-Québec** (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine); **Ouest-du-Québec** (Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou **Saguenay–Lac-Saint-Jean**. Please note that Estrie and Mauricie–Centre-du-Québec territorial divisions are already represented on the Board of Directors.

The elected directors will have a three-year term.

NOMINATIONS OPEN: 4 p.m. on MARCH 21, 2022

NOMINATIONS CLOSE: 4 p.m. on APRIL 7, 2022

In 2022, the election of the president will be held by a vote of the elected and appointed directors¹. This election shall take place at the first meeting of the Board of Directors following the Annual General Meeting.

CERTAIN ELIGIBILITY CONDITIONS FOR CANDIDATES

- Only members who have their professional domicile in a given region and who are registered on the roll of the OIQ may be a candidate in that region.
- For 2022, Region II candidates **must have** their professional domicile in one of the following territorial divisions: **Est-du-Québec** (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine); **Ouest-du-Québec** (Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou **Saguenay–Lac-Saint-Jean**. Please note that Estrie and Mauricie–Centre-du-Québec territorial divisions are already represented on the Board of Directors.
- Candidates who are struck off the roll or whose right to engage in professional activities is restricted or suspended between March 26 and May 25, 2022 are not eligible for the current election.
- If a candidate ceases to be eligible, the election continues between the other eligible candidates.
- A candidate's presentation form must be duly completed and signed by the person applying for the position.
- All candidates for election as directors must be endorsed by 10 OIQ members, who have their professional domicile in the electoral region of the candidate.
- The presentation form must be accompanied by the following documents:
 - a) a photograph taken in the last 5 years (JPEG format);
 - b) a candidate statement of no more than 400 words on a single page (21.5 cm X 28 cm, letter format). The English translation of the statement does not count towards the 400 words;
 - c) a brief curriculum vitae;
 - d) a sworn statement by the candidate, on the form prescribed by the OIQ (included in the presentation form – Part 3), in which :
 - ▶ they confirm that they meet the eligibility criteria specified in the *Règlement sur la représentation et*

les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec ("Regulation").

- ▶ they agree to follow the rules set out in Section X (Règles de conduite et communications électorales) of the Regulation.
 - ▶ they acknowledge that they have read the standards of ethics and professional conduct of directors on the Board of Directors (*Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et membres de comités de l'Ordre des ingénieurs du Québec*).
 - All candidates must fully assume their election expenses, which may not exceed \$3,000.
 - The presentation form and accompanying documents must be submitted to the Secretary of the OIQ no later than **4 p.m. on APRIL 7, 2022** (either by mail or by e-mail to elections@oiq.qc.ca).
 - By **APRIL 14, 2022** at the latest, the Secretary will send an acknowledgement of receipt to candidates whose candidacy is in compliance with the rules for a director's position.
 - No candidate may disseminate or publish election messages² before receiving the acknowledgement of receipt from the Secretary that confirms his or her candidacy for a director's position.
- An "electoral message" is a communication having one of the following purposes:
- 1° promote or oppose a candidacy;
 - 2° broadcast or oppose the program of a candidate;
 - 3° approve or disapprove a measure advocated or an act performed by a candidate.
- For all the requirements to be a candidate, you may consult the documents available on the 2022 elections microsite: elections.oiq.qc.ca

VOTING INFORMATION

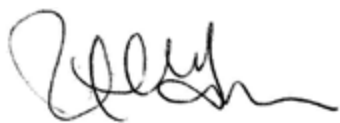
The microsite dedicated to the 2022 elections will provide further information about the voting process as well as the regulatory framework, the complete election calendar and other useful information: elections.oiq.qc.ca

DIRECTOR RESPONSIBILITIES

- Directors must act with prudence and diligence in relation to the OIQ's mission, which is to protect the public. They must also act with honesty and loyalty, in the interest of the OIQ.
- Directors must comply with the *Regulation respecting the standards of ethics and professional conduct of directors on the board of directors of a professional order* and the *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et membres de comités de l'Ordre des ingénieurs du Québec*.
- Directors serve a term of three years. Directors may serve a maximum of three consecutive terms.
- Directors must attend the meetings, which number around six per year, for a one-day duration and which are held on a weekday and must be available to participate remotely for approximately six virtual sessions.
- Directors are called upon to sit on committees, as required by the Order.

SKILLS PROFILE FOR DIRECTORS

The Board of Directors recently adopted a skills profile for its directors. This profile is intended to be an informative document and in no way constitutes a criterion of eligibility to stand for election, nomination or appointment as a director. You can read it here: elections.oiq.qc.ca (in French only).



M^e Pamela McGovern, attorney

Secretary of the OIQ and Director of Legal Affairs
1801, avenue McGill College, 6th floor, Montréal (Québec) H3A 2N4
Telephone: 514 845-6141 or 1 800-461-6141
Fax: 514 840-2088

E-mail: elections@oiq.qc.ca

1 Decision taken by the Board of Directors on November 25, 2021.
2 For more information about the rules on election communications, we suggest that you consult sections 47.2 to 47.9 of the *Règlement sur la représentation et les élections au Conseil d'administration de l'Ordre des ingénieurs du Québec*, which can be found in French on the elections microsite.

CARMEL-ANTOINE BESSARD, ING.

À contre-courant

Envers et contre tout,
Carmel-Antoine Bessard, ing., a
non seulement réussi à étudier en
génie, mais aussi à faire valoir la
diversité au sein de sa profession.

*Par Pascale Guéricolas
Photos : Luis Médina*

Les parcours rectilignes, très peu pour elle. Carmel-Antoine Bessard trace sa route avec ténacité et aplomb, en assumant ses choix. Ingénieure depuis 15 ans à la Ville de Montréal au Service de l'environnement, cette fille d'immigrants haïtiens n'était pas destinée à faire une carrière scientifique. Pourtant, elle a réussi à obtenir son baccalauréat en génie chimique à l'Université McGill, après avoir décroché non pas un mais deux diplômes d'études collégiales en sciences.

Élevée dans le nord de Montréal, la jeune Carmel-Antoine entretient dans son enfance plus de liens avec la diaspora haïtienne de New York qu'avec le reste du Québec. Qu'à cela ne tienne, elle s'engage dans le corps des Cadets royaux de l'Armée canadienne et apprend la survie en forêt avec le régiment des Fusiliers Mont-Royal, au cours des expéditions en Gaspésie, à la base des Forces canadiennes de Valcartier ou en Estrie. Grande lectrice des *Aventures de Tintin* et des romans de la série *Bob Morane*, elle se voit bien devenir espionne. «Ces lectures ont contribué à développer mon intérêt pour la culture scientifique, souligne-t-elle plusieurs décennies plus tard, parce que la débrouillardise y était à l'honneur.»

Seulement voilà, élevée dans un milieu modeste, la jeune fille ne dispose pas de l'argent nécessaire pour entreprendre de longues études universitaires. Et son père ne comprend pas l'intérêt d'une fille pour la physique et les mathématiques. Bien décidée à tracer sa voie malgré tout, elle choisit de suivre une formation technique au cégep, en transformation de procédés chimiques. Une façon pour elle de s'assurer un emploi, car les postes d'opérateurs de machines fixes sont très recherchés dans les années 1990.

« Si j'avais vécu là où mes parents sont nés, c'est sûr que je n'aurais pas eu ce parcours professionnel, car les inégalités sociales existent. »

— Carmel-Antoine Bessard, ing. —
Ville de Montréal



La voilà donc en stage à la raffinerie Ultramar de Saint-Romuald, puis employée à la centrale nucléaire Gentilly-2 pendant neuf ans. Ces expériences dans un monde industriel s'avèrent très utiles lorsqu'elle s'inscrit finalement en génie des procédés, plus communément appelé génie chimique à l'Université McGill. Femme noire dans une cohorte où seulement deux étudiants ont plus de 32 ans, elle s'accroche à ces études dont elle a longtemps rêvé. Plus tard, elle obtient une maîtrise en administration publique, concentration Gestion municipale, de l'ENAP.

« Je suis très fière de mon parcours et de la chance que j'ai eue d'avoir accès à des études supérieures », témoigne l'ingénieure.

POUR LA DIVERSITÉ EN GÉNIE

Passionnée par ses cours, la jeune femme profite aussi de son passage à l'université pour rappeler aux plus jeunes l'importance de valoriser le rôle des femmes en génie. À McGill, elle relance d'ailleurs le comité POWE (*Promoting Opportunities for Women in Engineering*) chargé des commémorations autour de la tuerie de Polytechnique, au moment où, 10 ans plus tard, plusieurs ont oublié ce tragique événement. En 2016, elle s'implique d'ailleurs à titre de marraine pour la conférence pancanadienne sur la diversité en génie organisée par son *alma mater*, qui met l'accent sur toutes les diversités.

« Ma présence a permis aux étudiantes et étudiants d'accéder à des services et à des ressources dont ils n'auraient pas eu vent dans le monde dans lequel ils évoluent, comme la participation de la Ville de Montréal à la création d'oriflammes à l'effigie de la conférence et leur pose en plein centre-ville, la signature du Livre d'or de la Ville de Montréal ou des accès directs avec la police », mentionne celle qui démarre sa carrière à la Ville de Montréal en 2007.

D'abord embauchée comme dépisteuse des fuites d'eau dans le vaste univers des infrastructures souterraines montréalaises, un métier qu'elle a adoré, Carmel-Antoine Bessard travaille ensuite dans le service chargé d'appliquer les règlements en environnement. Son rôle consiste à contrôler à la source les rejets industriels

dans les ouvrages d'assainissement, comme les égouts, et les rejets dans l'atmosphère. Ce travail la passionne, puisqu'il lui permet de conjuguer ses intérêts pour l'environnement, tout en dialoguant avec les entreprises. « Montréal, c'est chez moi, j'ai envie d'en prendre soin, affirme l'ingénieure. Le bien-être des citoyens et citoyennes et celui des industries me tiennent à cœur. »

L'HÉRITAGE HAÏTIEN

Si une partie du cœur de Carmel-Antoine Bessard bat pour la métropole québécoise, une autre portion résonne pour Haïti. Deux ans après le tremblement de terre qui a détruit une partie de Port-au-Prince, cette fille d'Haïtiens renoue avec le berceau familial de façon professionnelle. Pendant près d'un an, en 2012, elle travaille à Trutier, un dépotier métropolitain de Port-au-Prince, dans le quartier Cité-Soleil. Sa mission : surveiller l'entrepreneur gérant le site de revalorisation de gravats des bâtiments endommagés.

« Ma vie a complètement changé, reconnaît l'ingénieure. Il y a vraiment un avant et un après Haïti. » Immersée dans une société où elle n'est plus une « minorité », elle prend conscience de l'importance de son héritage créole, mais aussi des acquis de son éducation québécoise. Difficile en effet d'imaginer qu'elle aurait pu assumer un rôle de surveillance sur un chantier comme ingénieure si elle avait grandi dans la Perle des Antilles. « Si j'avais vécu là où mes parents sont nés, c'est sûr que je n'aurais pas eu ce parcours professionnel, car les inégalités sociales existent », explique-t-elle. Rentrée à Montréal, la voilà plongée dans l'écriture. Les deux tomes de *Diaspora Lakay*, qui donnent la parole à une ingénieure, témoignent de cette expérience hors normes.

Membre du Comité consultatif d'urbanisme de Montréal-Nord, l'ingénieure veille à ce que les projets d'urbanisme correspondent bien aux besoins d'inclusion de ce quartier très multiculturel. Personne multiple assumée, Carmel-Antoine Bessard exprime pourtant sa préférence pour la profession d'ingénieure. « Je voudrais terminer ma carrière dehors, sur un chantier, bottes de sécurité aux pieds et casque sur la tête, déclare-t-elle. C'est là où je me sens le plus heureuse. » ■



Des réseaux de transport écologiques et inclusifs

La prise en compte des comportements
genrés permet une meilleure inclusion
dans les transports en commun et
soutient une démarche écologique
au sein des réseaux.

Par Clémence Cireau

Afin de recueillir des renseignements sur les comportements de mobilité dans les transports en commun, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et Infrastructure Canada ont conjointement lancé un appel à projets. Geneviève Boisjoly, ing., professeure adjointe au Département des génies civil, géologique et des mines à Polytechnique Montréal, a fait partie de l'une des équipes ayant répondu à l'appel. Leur angle de recherche? Les déplacements des femmes dans les transports en commun. «Il existe plusieurs études qui définissent les questions de sécurité dans les transports en commun, mais peu

s'attardent sur les patrons de déplacements selon les genres, indique-t-elle. Les comportements des femmes ne dépendent pas uniquement d'une appréciation de leur sécurité.»

L'équipe de Geneviève Boisjoly a décidé de lier trois approches : une revue de la littérature scientifique, une analyse des orientations stratégiques en matière de transport et un webinaire tenu avec des expertes du transport en commun au Canada et aux États-Unis. «Nous en avons ainsi beaucoup appris sur les comportements des femmes, sur la manière dont elles sont

« Tout d'abord, il faut mettre en place une représentation féminine plus importante à tous les niveaux organisationnels des transports en commun, autant dans les postes décisionnels que dans les opérations. »

— Geneviève Boisjoly, ing. —
Polytechnique Montréal



considérées dans la planification des transports et sur la perception des femmes du milieu.» Résultats? Les rôles de genre influencent le comportement dans les transports. «Cela peut paraître une évidence, mais ça n'a pas la même force de le démontrer scientifiquement», précise la chercheuse.

Les femmes se déplacent en plus grande proportion sur des trajets localisés, dans leur quartier, et elles ont tendance à enchaîner plusieurs déplacements. «Nous expliquons cela notamment par leur plus grande proportion à être responsables de tâches liées à la gestion du foyer, dit Geneviève Boisjoly. Ainsi, plusieurs de leurs déplacements visent à accompagner des enfants ou des proches à l'école ou à des rendez-vous ainsi qu'à réaliser des achats pour leur ménage. Elles choisissent souvent aussi un emploi proche de chez elles afin de pouvoir le coupler au reste de leur quotidien.» Comparativement aux hommes, elles se déplacent également moins aux heures de pointe.

UN RÉSEAU DE TRANSPORT ÉCOLOGIQUE ET INCLUSIF

Les conclusions de l'étude révèlent la contradiction des politiques publiques de transport. Alors que les femmes sont les plus importantes utilisatrices des transports, le réseau n'est pas adapté à leurs besoins. «Afin d'optimiser la rentabilité, tout est misé sur les déplacements vers le centre-ville, aux heures de pointe, mentionne la professeure. C'est peut-être une bonne stratégie économique, mais cela ne répond pas aux besoins d'une grande proportion des utilisatrices.» La chercheuse souligne que l'examen des déplacements genrés permet également d'observer une frange de la population dont on tient peu compte dans les réseaux de transport. «Les patrons de déplacements que l'on trouve en majorité chez les femmes sont aussi ceux des

personnes à faibles revenus. En effet, ces personnes commencent souvent à travailler très tôt le matin ou très tard le soir et enchaînent souvent, elles aussi, les transports. Si l'on adaptait les transports à ces types de déplacements, les réseaux seraient nettement plus inclusifs.» Plus inclusifs et aussi plus écologiques. «Un réseau qui dessert majoritairement un seul type de comportement, vers le centre-ville, n'est pas très résilient. Et cela s'est particulièrement vérifié avec la crise sanitaire.» Depuis le premier confinement, les usagers ont radicalement réduit et décentralisé leurs déplacements. «Un réseau durable répondant aux besoins divers des usagers peut s'adapter plus rapidement et suivre les changements de déplacements, et ainsi permettre aux gens de continuer à utiliser le transport en commun, plutôt que de se replier sur la voiture.»

DES PISTES POUR UNE RÉELLE ÉQUITÉ

Geneviève Boisjoly propose trois pistes de solutions pour garantir l'équité dans les transports en commun. «Tout d'abord, il faut mettre en place une représentation féminine plus importante à tous les niveaux organisationnels des transports en commun, autant dans les postes décisionnels que dans les opérations.» Cela donnera plus de visibilité aux besoins des femmes en matière de déplacement. Dans un deuxième temps, afin que cette étude ouvre la voie à d'autres et que les services de transport puissent s'adapter, il faut systématiser la collecte des informations sociodémographiques des utilisateurs et utilisatrices. «Si les agences n'ont pas accès à ces informations, les changements seront plus lents et plus complexes.» Enfin, les normes de services des agents doivent explicitement nommer le genre. «Lorsqu'une perspective est explicitée, elle a beaucoup plus de chance d'être respectée et de produire des changements de manière pérenne.» ■

CONFIANCE DU PUBLIC

ET SECRET PROFESSIONNEL

Dans notre vie de tous les jours, avouons-le, il nous est parfois difficile de garder certains secrets confiés au détour d'une conversation pendant une rencontre familiale ou un repas entre amis. Dans notre vie privée, dévoiler un secret ou le garder est bien souvent le fait d'une maladresse ou une question de conscience personnelle. Il en va tout autrement dans notre vie professionnelle.

En cette ère de médias sociaux où la transparence est mise sur un piédestal, la discrétion et la retenue ne sont pas toujours des qualités très valorisées. Pour le grand public, le secret professionnel est souvent associé à la protection des renseignements personnels et au respect de la vie privée (comme c'est le cas pour les médecins, les psychologues, les avocats, etc.). Or, ce concept est beaucoup plus large. Pour les membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec, il concerne bien souvent la non-divulgation et la non-utilisation de secrets industriels et de renseignements commerciaux fournis par le client (y compris évidemment l'employeur).

Dans une récente décision¹, le Conseil de discipline a imposé une radiation temporaire de 6 mois à un ingénieur qui avait «fait usage de renseignements de nature confidentielle au préjudice de son client en vue d'obtenir directement ou indirectement un avantage pour lui-même ou pour autrui».

Dans cette affaire, il a été admis que l'ingénieur s'était approprié des données

informatiques et des documents d'ingénierie de son employeur, afin de s'en servir éventuellement au bénéfice d'une entreprise concurrente, qu'il avait fondée avec d'autres partenaires. Ici, comme dans la plupart des affaires similaires soumises au Conseil de discipline², le client de l'ingénieur était son employeur.

Quitter son emploi en emportant des documents contenant des renseignements de nature confidentielle appartenant à son employeur pour en obtenir un avantage personnel, ou encore pour divulguer à des concurrents des informations techniques ou commerciales sensibles, qu'importe les motivations, ce sont des gestes graves, qui minent la confiance du public et la crédibilité de la profession. C'est pourquoi les sanctions disciplinaires comportent généralement des radiations temporaires, plus ou moins longues, assorties parfois d'amendes, selon les circonstances propres à chaque affaire. Et ce sont aussi des gestes potentiellement passibles d'accusations criminelles et de poursuites civiles.



TOUS LES RENSEIGNEMENTS SONT-ILS PROTÉGÉS PAR LE SECRET PROFESSIONNEL ?

Le secret professionnel est l'un des fondements de la relation de confiance nécessaire entre les membres de la profession et leurs clients. Le *Code de déontologie des ingénieurs* y consacre d'ailleurs plusieurs articles³.

De plus, tant la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ que le *Code civil du Québec*⁵ prévoient certaines dispositions restrictives quant à la divulgation ou à l'usage d'informations de nature confidentielle.

Précisons toutefois que les renseignements obtenus lors de l'exécution d'un mandat ou en cours d'emploi ne sont pas nécessairement tous de nature confidentielle et ne sont donc pas toujours soumis au secret professionnel. Pour que le secret professionnel s'applique, plusieurs critères doivent être satisfaits. Mentionnons, entre autres, que le renseignement doit provenir du client, qu'il ne doit pas être de commune

renommée, et qu'il ne doit pas résulter des travaux ou des observations de l'ingénieur ou de l'ingénieure.

Cela étant dit, il n'en demeure pas moins que pour maintenir le lien de confiance avec les clients, les ingénieures et les ingénieurs ont à faire preuve de discrétion relativement aux informations qu'ils détiennent. Le *Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des ingénieurs* prévoit aussi certaines dispositions à cet égard⁶.

En terminant, il nous apparaît important de souligner que le secret professionnel existe au bénéfice du client et non pour protéger l'ingénieur ou l'ingénieure. C'est pourquoi le client peut relever l'ingénieur ou l'ingénieure de son secret.

De plus, certaines dispositions légales relèvent le professionnel du secret professionnel. Par exemple, l'obligation de respecter le secret professionnel ne peut être invoquée par un professionnel pour se soustraire à son devoir de collaborer avec son syndicat⁷, et il en va de même pour une entente de confidentialité qui pourrait intervenir entre un ingénieur ou une ingénieure et son client. ■

1. Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Tarnowski, 2021 QCCDING 19.

2. Par exemple, Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Corneau, 2011 CanLII 101157 (QC CDOIQ); Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Pelletier, 2017 CanLII 95101 (QC CDOIQ); Ingénieurs (Ordre professionnel des) c. Semerjian, 2018 CanLII 69936 (QC CDOIQ).

3. Articles 3.06.01 à 3.06.04.

4. «Chacun a droit au respect du secret professionnel. [...]» (Article 9.)

5. «Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.» (Article 2088.)

6. «L'ingénieur doit classer ses dossiers et les plans et devis de façon à les conserver en bonne condition d'utilisation durant l'exécution du projet **dans un endroit où le public n'a pas librement accès.**» (Article 2.03.)

7. «Le témoin ou le professionnel qui témoigne devant le conseil est tenu de répondre à toutes les questions. [...] Il ne peut invoquer son obligation de respecter le secret professionnel pour refuser de répondre.» (*Code des professions*, article 149.)



Législation et juris- prudence

Par Marie-Julie,
Gravel, ing.

Conseillère à la
surveillance de la
pratique illégale



et M^e Patrick
Marcoux, avocat

LA COLLABORATION ET LA *LOI SUR LES INGÉNIEURS*

Il vous arrive sûrement de vous retrouver fréquemment dans une équipe constituée de personnes qui exercent d'autres professions ou d'autres métiers que l'ingénierie. Est-ce que la *Loi sur les ingénieurs* traite de cet aspect ?

LES GRANDS PRINCIPES

Le *Code des professions* précise que la pratique du génie est une profession à exercice exclusif. Cela signifie que les ingénieures et les ingénieurs bénéficient d'un titre réservé et ont l'exclusivité d'un certain nombre d'activités professionnelles décrites dans la *Loi sur les ingénieurs*.

Au cours de la réalisation d'un projet d'ingénierie, les ingénieures et les ingénieurs doivent parfois collaborer avec des personnes exerçant des professions dont les champs de compétence côtoient et, dans certains cas, chevauchent celui de l'ingénierie. On peut penser au cas d'un projet de développement minier, au cours

duquel des compétences en ingénierie et en géologie seront mises à contribution. Ou à des projets de construction, qui nécessitent des compétences en architecture et en ingénierie. Ou encore à des projets de réhabilitation des sols contaminés, qui requerront les compétences d'un ou d'une microbiologiste en plus de celles d'un ingénieur ou d'une ingénieure.

L'article 5 de la *Loi sur les ingénieurs* reconnaît et encadre cette réalité. En effet, cet article indique notamment que la *Loi sur les ingénieurs* ne peut porter atteinte aux droits reconnus par la loi à un autre professionnel ou une autre professionnelle. La *Loi sur les ingénieurs* ne pourrait donc pas empêcher un ou une géologue, un ou une agronome d'exercer sa profession.

Prenons un exemple. Josiane est responsable de la délivrance de permis dans une



MRC. Elle analyse une demande de permis pour la construction d'un ponton situé en milieu forestier. Les plans et devis soumis avec la demande de permis sont signés par un ingénieur forestier. Est-ce conforme à la *Loi sur les ingénieurs*? La réponse est oui, puisque le champ de pratique des ingénieurs forestiers et celui des ingénieures forestières inclut ce type d'ouvrages. Les activités se rapportant à ces ouvrages (plans, inspection, surveillance entre autres) peuvent donc être effectuées par des membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec ou de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec.

INGÉNIERIE ET ARCHITECTURE : UNE COLLABORATION OBLIGATOIRE

Dans certains cas, la *Loi sur les ingénieurs* impose même la collaboration entre deux professions. C'est le cas avec les architectes. On se rappelle que, dans le domaine du bâtiment, les éléments d'ingénierie englobent la structure ainsi que les systèmes électriques, mécaniques et thermiques. La préparation des plans pour ces éléments est réservée aux ingénieures et aux ingénieurs, en vertu des articles 2(5) et 3(1). Pour préparer ces plans, l'ingénieur ou l'ingénieure en structure devra travailler en collaboration avec un ou une architecte. En effet, la *Loi sur les ingénieurs* prévoit explicitement une collaboration entre les deux professions. Ainsi, en vertu de l'article 4, l'ingénieure ou l'ingénieur ne peut préparer ou modifier un plan, un devis, un rapport, un calcul, une étude,

un dessin ou un cahier des charges se rapportant à un bâtiment visé par la *Loi* sans la collaboration d'un ou d'une architecte, sauf si l'activité touchant l'un des éléments d'ingénierie mentionnés plus haut se rapporte à un bâtiment existant et qu'elle n'en altère pas la forme. La *Loi sur les architectes* protège les droits des ingénieures et des ingénieurs dans son article 20.

Voyons un autre exemple. Maïka est ingénieure en structures. Elle est mandatée pour préparer les plans d'agrandissement d'un bâtiment industriel. Elle devra s'assurer de collaborer avec un ou une architecte, puisque le projet altère la forme du bâtiment existant. Cette exigence de collaboration ne s'appliquera cependant pas à son collègue Esteban, ingénieur en électricité du bâtiment, qui travaille sur un projet de mise aux normes du système électrique d'un bâtiment commercial existant, dans la mesure où ce projet n'altère pas la forme du bâtiment.

CONCLUSION

La diversité des formations et des compétences est un avantage pour trouver une solution optimale à un problème complexe. La *Loi sur les ingénieurs* permet d'encadrer la collaboration entre diverses professions en assurant le respect des champs d'exercice. ■

Vous avez d'autres questions au sujet de la *Loi sur les ingénieurs*? Vous aimeriez que nous abordions un sujet en particulier? N'hésitez pas à nous écrire à pratill@oiq.qc.ca.



En collaboration
avec **Martine Ethier-
Fournier, CRHA**
Directrice des
ressources humaines

UN MILIEU DE TRAVAIL ÉDI

Depuis un an, l'Ordre travaille à l'élaboration de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Pourquoi une telle démarche? Les explications de Martine Ethier-Fournier, CRHA, directrice des ressources humaines de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

Pourquoi l'Ordre a-t-il entrepris une démarche relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (ÉDI)?

Il s'agit d'une demande que le Comité des ressources humaines (CRH) de l'Ordre a adressée l'an passé à la Direction des ressources humaines. Cette demande avait pour objet de recommander à l'Ordre d'entamer une démarche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. En parallèle, la présidente de l'Ordre a pris publiquement la parole pour militer en faveur de plus de diversité et d'inclusion au sein de la profession, notamment avec l'élaboration de l'ouvrage *Femmes en génie : Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*. Comme organisation, nous devons également faire notre part et agir.

organisations comme la nôtre est autour de 77%. S'il y avait eu d'importantes difficultés en ce qui concerne l'équité ou l'inclusion, je pense que cela se serait répercuté dans le taux de mobilisation.

Nous avons décidé de nous faire accompagner par une firme spécialisée pour effectuer un diagnostic en matière d'ÉDI. Cette analyse a révélé que la situation de l'organisation est très enviable, car la diversité y est présente et nos employées et employés se sentent traités de manière équitable, peu importe qu'elles ou qu'ils soient issus d'un groupe minoritaire ou non. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a rien à faire, c'est la raison pour laquelle nous avons présenté aux équipes notre plan d'action en matière d'ÉDI, qui vise à nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

DES ÉQUIPES MOBILISÉES

Quel est le portrait actuel de l'Ordre en matière d'ÉDI?

D'emblée, je dois avouer que je n'étais pas vraiment capable de dire quel était notre portrait organisationnel, car jusqu'alors nous ne demandions pas à nos employées et employés d'indiquer volontairement leur appartenance ou non à un groupe minoritaire. Cependant, tous les deux ans, nous faisons un sondage auprès de nos équipes pour connaître notre taux de mobilisation organisationnelle. À la fin de 2021, ce taux était de 93%, alors que la moyenne pour des

Comment s'articule le plan d'action de l'Ordre en matière d'ÉDI?

Aujourd'hui, nous avons le portrait de notre organisation ainsi qu'un diagnostic clair de nos forces et des pistes d'amélioration. Nous avons donc pu proposer au CA un plan d'action sur trois ans (2022-2025) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ce plan s'articule autour de trois engagements, à savoir :

1. Cultiver un milieu de travail ouvert, équitable et inclusif.
2. Consolider le sentiment mutuel de respect et de confiance.



3. Offrir des chances d'emploi égales à toutes et à tous au sein d'un environnement inclusif où chaque personne peut développer son plein potentiel.

Nous avons également défini quelques axes dans ce plan d'action.

DE LA PAROLE AUX ACTES

Quels sont ces axes prioritaires ?

En plus des trois engagements adoptés par le CA, notre plan d'action compte cinq axes.

L'adhésion. Le premier axe est de s'assurer de l'adhésion du Comité de direction et du Conseil d'administration à cette démarche organisationnelle. C'est d'ores et déjà chose faite. Les membres du CA ont démontré leur engagement en intégrant notre démarche ÉDI dans le plan stratégique 2020-2025 de l'Ordre.

La communication. Nous allons élaborer un plan de communication interne consacré à notre démarche ÉDI. Même si nous en avons déjà parlé lors des réunions du personnel, nous voulons affirmer davantage notre engagement pour un milieu de travail équitable, diversifié, inclusif.

La formation. Nous déploierons bientôt un programme de formation à l'intention des employées et employés ainsi que des gestionnaires. Il s'agit essentiellement de les sensibiliser aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion, et nous outillerons également nos gestionnaires quant aux bonnes pratiques du « leadership » inclusif.

Le comité. Nous créerons un comité ÉDI à l'Ordre. Avant même que la démarche ne soit présentée, j'ai déjà reçu de nombreuses demandes des membres de nos équipes qui désirent être des ambassadeurs ou des ambassadrices ÉDI.

Les ressources humaines. Le dernier axe, mais non le moindre, de notre plan d'action porte sur l'amélioration de nos pratiques RH pour promouvoir la diversité. Nous allons notamment revoir nos sources de recrutement et intégrer les bonnes pratiques ÉDI au quotidien.

L'Ordre prévoit-il l'embauche d'une personne responsable de l'ÉDI ?

L'équipe RH est responsable de faire des suivis au Conseil d'administration sur l'état d'avancement du plan d'action. En tant que directrice des ressources humaines, je dois le faire avancer du point de vue opérationnel. Nous recrutons actuellement une conseillère ou un conseiller en ressources humaines dont le travail consistera en partie à mettre en place des initiatives d'ÉDI.

Je dois dire que depuis un an, comme organisation, nous avons bien avancé en matière d'ÉDI et j'ai hâte de déployer officiellement notre plan d'action. Personnellement, ce qui guide mes ambitions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, c'est de faire ma part pour créer une société plus respectueuse des différences. Pour moi, la diversité est une force. J'aimerais que mes deux filles, qui sont en âge d'intégrer le marché du travail, s'y sentent bien, heureuses et respectées. Favoriser un milieu de travail qui promeut l'ÉDI, en posant des gestes concrets, c'est primordial si l'on veut attirer les talents de demain. C'est mettre l'humain et le bonheur au travail au centre de nos actions. C'est ma recette du succès. ■

Dossier
Diversité
du génie





La diversité vue de l'intérieur

Aujourd'hui, une organisation qui veut afficher ses valeurs de responsabilité sociale doit se montrer inclusive et ouverte à la diversité. Mais qu'en pensent les personnes concernées ? Parole aux ingénieures Marie-Thérèse Langlois et Najat Kamal ainsi qu'à l'ingénieur Jean-François Thibault.

Par Valérie Levée

LE CHOIX DU GÉNIE

Outre votre intérêt pour le génie, est-ce que vous aviez une raison particulière de vous engager dans cette discipline ?

Jean-François Thibault : Pour moi, c'était une question de mobilité sociale. J'avais envie, d'une part, d'améliorer mes conditions matérielles d'existence et, d'autre part, de me donner la chance de devenir cadre un jour. En revanche, quand on vient d'un milieu ouvrier, on ne sait pas toujours ce qu'est la gestion ou l'administration. S'aventurer dans quelque chose qu'on ne connaît pas très bien représente un certain

risque et ça ne nous donne pas de garantie. Or, pour moi, la profession d'ingénieur était quelque chose de concret, une profession encadrée par un ordre et qui offrait des conditions salariales intéressantes. Je voyais que c'était un parcours qui n'était pas inaccessible. De plus, beaucoup d'ingénieurs deviennent cadres au cours de leur carrière, ce qui m'indiquait que je pourrais éventuellement emprunter cette voie sans avoir à étudier en commerce ou en droit.

Marie-Thérèse Langlois : Je trouvais que les sciences exactes étaient ce qui m'allait le mieux. Il y a des cours magistraux, mais aussi une partie importante de travail personnel. On a des livres à lire, des exercices

à faire. Plus il faut étudier par soi-même et plus c'est facile pour moi. Les matières qui demandent des discussions me paraissent plus difficiles en raison de ma surdité. En génie, je pouvais faire de la conception sans le stress de la communication.

FACE À LA DISCRIMINATION

Avez-vous senti une discrimination durant vos études ou dans votre milieu de travail ?

JFT : L'ÉTS a toujours été une université populaire. Quand j'ai fait mon baccalauréat, c'était l'université qui formait le plus grand nombre de premiers diplômés, donc des gens qui venaient de familles où les deux parents n'avaient pas fait d'études universitaires. Il devait y avoir une masse importante de personnes dans ma situation. Je n'ai pas senti de discrimination.

MTL : Mon employeur a décidé de me laisser ma chance. Je pense qu'il a sensibilisé son équipe au fait qu'il y avait une nouvelle ingénieure, et que celle-ci avait un handicap. Les gens ont trouvé une façon de me parler pour que je les comprenne mieux et ça s'est très bien passé.

Najat Kamal : Quand j'ai présenté ma candidature à des postes en génie, ça a pris un bon bout de temps avant qu'on m'appelle pour une entrevue. J'ai pourtant postulé à des postes dont le profil correspondait exactement au mien, mais je n'avais pas de nouvelles. J'ai refusé de m'auto-exclure, j'ai persévéré et continué mes démarches. Il fallait être très déterminée. J'ai décroché un emploi à ma première entrevue d'embauche. Le problème n'était pas de réussir une entrevue, mais d'être appelée pour une entrevue.

L'APPORT DE LA DIVERSITÉ

Quelle diversité observez-vous dans le milieu du génie ?

MTL : À Polytechnique en 1981, il y avait beaucoup d'étudiants étrangers mais pas beaucoup de femmes. À Hydro-Québec, il y avait également une bonne représentation d'ingénieurs d'origine étrangère.

NK : Dans le secteur privé, la diversité est présente. Je remarque beaucoup d'ouverture culturelle, ethnique ou envers des personnes à mobilité réduite. Ce que j'entends dans mon entourage, c'est que la fonction publique est encore

réservée par rapport à la diversité. Je suis ravie de voir un petit vent de changement dernièrement, des publicités prônant l'inclusion et des programmes d'intégration. Ça fait plaisir de voir ces actions.

Quel est l'apport de la diversité dans le climat de travail ?

MTL : Sur le plan personnel, c'est excellent. On s'enrichit au contact de ces personnes de cultures différentes, en connaissant leur histoire, leur réalité. On découvre de nouvelles idées. Ça développe l'ouverture d'esprit, et on a moins de préjugés.

NK : Cela crée des liens très forts dans le milieu de travail. On n'est pas forcés d'avoir la même culture ni d'avoir la même vision des choses pour cohabiter et vivre ensemble. On se respecte, on exprime nos idées, on échange à propos de nos cultures. Ça change la dynamique de travail et ça rend les réunions de travail plus agréables et plus riches.

Comment la diversité se manifeste-t-elle dans l'élaboration des projets d'ingénierie ?

NK : Les gens qui viennent de différents pays, de divers milieux, ont chacun leur profil et apportent une expertise différente. Cela crée

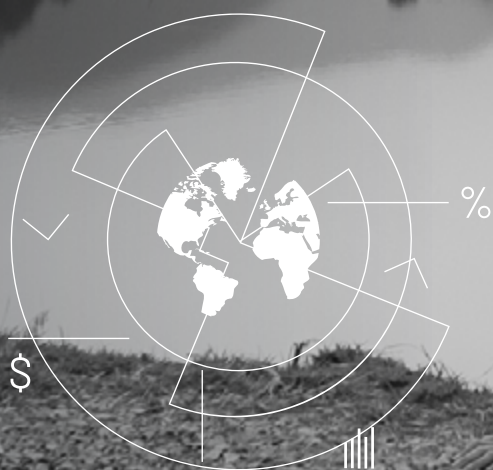
« J'avais envie d'améliorer mes conditions matérielles d'existence et de me donner la chance de devenir cadre un jour. »

— Jean-François Thibault, ing. —
Norda Stelo



Au-delà des fonds de placement, il y a une vision pour un avenir durable.

Découvrez les Fonds FÉRIQUE
de développement durable et innovation



ferique.com/avenir-durable

Offerts aux ingénieurs et diplômés en génie,
à leurs familles et à leurs entreprises.

Communiquez avec le Service-conseil de
Services d'investissement FÉRIQUE, le placeur
principal des Fonds FÉRIQUE

514 788-6485 | 1 800 291-0337 [in](#) [f](#) [@](#) [▶](#)

Des conditions s'appliquent. Les Fonds FÉRIQUE sont offerts aux ingénieurs et aux diplômés en génie, à leurs familles et à leurs entreprises. Voir conditions d'admissibilité au www.ferique.com/admissibilite

FÉRIQUE est une marque enregistrée de Gestion FÉRIQUE et est utilisée sous licence par sa filiale, Services d'investissement FÉRIQUE. Gestion FÉRIQUE est un gestionnaire de fonds d'investissement et assume la gestion des Fonds FÉRIQUE. Services d'investissement FÉRIQUE est un courtier en épargne collective et un cabinet de planification financière, ainsi que le placeur principal des Fonds FÉRIQUE. Un placement dans un organisme de placement collectif peut donner lieu à des frais de courtage, des commissions de suivi, des frais de gestion et d'autres frais. Les ratios de frais de gestion varient d'une année à l'autre. Veuillez lire le prospectus avant d'effectuer un placement. Les organismes de placement collectif ne sont pas garantis, leur valeur fluctue souvent et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement futur. Le Portail client est la propriété de Gestion FÉRIQUE et est utilisé sous licence exclusive par Services d'investissement FÉRIQUE, son placeur principal.

«Je suis malentendante et donc je n'ai pas d'équilibre. [...] Chaque fois que je faisais des projets, je pensais à faire aménager un accès facile.»

— Marie-Thérèse Langlois, ing. —
retraîtée, Hydro-Québec



une culture hybride, car chacun et chacune apporte son grain de sel, sa vision. Ça crée un remue-ménage productif.

MTL : On n'aborde pas tous les problèmes de la même façon. Mon premier gestionnaire était un Libanais, un ingénieur qui avait une forte formation technique. Quand je posais des questions, je voyais qu'il n'abordait pas les problèmes de la même façon que moi. Tout le monde a sa richesse, et je ne vois pas pourquoi une personne d'une origine différente de la majorité n'apporterait pas sa richesse à une équipe.

JFT : Au Québec, la divergence de points de vue est souvent perçue négativement. Trop souvent, on considère que c'est quelque chose qui empêche les débats d'idées, qui empêche l'innovation. Ce refus du débat peut mener à une crainte de la diversité, parce que, finalement, on a peur des opinions divergentes. La diversité amène nécessairement des remises en question, et l'innovation a besoin de remises en question. La diversité apporte le bénéfice d'avoir des perspectives diverses et de confronter nos idées. La diversité n'a pas seulement une valeur morale ou cosmétique, elle a aussi une valeur utilitaire.

LA DIFFÉRENCE... UNE FORCE?

Est-ce que la diversité peut mener à des conceptions d'ingénierie différentes ?

MTL : Je suis malentendante et donc je n'ai pas d'équilibre, j'ai le vertige. Je n'ai jamais aimé aller en hauteur dans les ouvrages. Chaque fois que je faisais des projets, je pensais à faire aménager un accès facile. Je voulais que n'importe qui puisse monter sur une plateforme facilement en prenant un escalier plutôt qu'une échelle. Ça m'a peut-être amenée à voir les projets de façon différente.

Que peuvent faire les personnes ayant des particularités qui les distinguent de l'ensemble du groupe pour mieux se faire accepter ou se sentir à l'aise dans leur milieu de travail ?

MTL : Une personne handicapée ne doit pas rester timide au sujet de son handicap. Il ne faut pas se gêner de frapper aux portes pour dire ce dont on a besoin.

Une occasion s'est présentée pour moi de suivre une formation sur les calculs de conception qui requièrent du soudage. J'ai

demandé à mon patron de suivre la formation parce que je trouvais que c'était pertinent pour moi, et j'ai acquis une expertise en soudage. Il n'y avait pas beaucoup d'ingénieures ou d'ingénieurs accrédités en soudage à Hydro-Québec. Il faut saisir les occasions quand elles se présentent.

La plupart des gestionnaires et des collègues vont collaborer. Il faut connaître ses limites et les faire connaître aux autres pour trouver une façon de travailler ensemble.

NK : Le mot clé, c'est le respect. Si l'autre ne fait pas un premier pas vers nous, on peut faire un pas vers lui pour l'informer, briser la barrière d'ignorance et de crainte. Dès qu'on coupe cette barrière, la communication devient agréable et plus claire.

Pourquoi une organisation devrait-elle donner plus de place à la diversité ?

MTL : Pour un employeur, ça vaut la peine d'engager une personne handicapée.

On connaît nos limites, on sait ce qui ne marche pas et on va trouver des solutions. Les personnes handicapées peuvent avoir des points forts que d'autres n'ont pas;

INSCRIPTION ANNUELLE

2022-2023

C'est le moment de renouveler votre inscription au tableau de l'Ordre pour exercer votre profession et continuer de porter votre titre ING.

membres.oiq.qc.ca



RENOUVELLEMENT ANNUEL

2022-2023

Votre inscription au registre des CPI doit être renouvelée chaque année, et ce, même si votre première inscription date d'il y a moins d'un an.

accesprofession.oiq.qc.ca



DU 7 FÉVRIER AU 31 MARS 2022

NOUVEAUTÉS

- ✓ Pour un accès plus sécuritaire à votre portail en ligne : votre adresse courriel devient votre identifiant.
- ✓ Rabais offert si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes : en congé parental, en congé de maladie (y compris l'invalidité de courte durée), sans emploi, ou de retour aux études à temps plein.
- ✓ Possibilité de payer en deux versements, si vous ne bénéficiez pas d'un rabais.

Certaines conditions s'appliquent.

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec

**« Les gens différents
de la majorité apportent
de la diversité au sein
d'une entreprise; ils ont une
grande volonté de réussir. »**

— Najat Kamal, ing. —
Nexans



ça enrichit l'équipe. Mon point fort était la rédaction de rapports. Une personne ayant un autre handicap aurait un autre point fort, une habileté que d'autres ne penseraient pas à développer.

NK : J'ai remarqué aussi que ceux et celles qui viennent d'un milieu défavorisé sont plus persévérants, ils ont beaucoup de volonté pour réussir. Les gens différents de la majorité apportent de la diversité au sein d'une entreprise; ils ont une grande volonté de réussir et ils veulent faire leurs preuves. Ils veulent respecter les échéanciers et bien mener un projet. Cette volonté contribue aussi à la réussite d'un projet.

MTL : Je ne pense pas que la main-d'œuvre soit suffisamment abondante pour que l'on puisse se priver de tout le bassin d'ingénieurs

et d'ingénieures venant d'ailleurs, qui vont contribuer aussi efficacement au domaine du génie que s'ils étaient Québécois.

JFT : Parfois on ne met pas assez l'accent sur les compétences transversales des personnes ayant des particularités qui les distinguent du plus grand nombre. On devrait leur donner la possibilité de faire valoir leurs compétences. Lorsque des gestionnaires voient des profils différents, ils devraient au moins se donner la peine de rencontrer ces personnes, surtout lorsqu'elles sont recommandées à l'interne. Ne pas donner la chance au coureur, c'est dépersonnaliser les candidats. J'aime à rappeler qu'un CV n'est pas une personne. Bref, les gestionnaires réticents devraient laisser les candidats expliquer leurs expériences et leurs compétences.

Donner plus de place à la diversité, c'est se donner la chance de rencontrer des personnes compétentes qui veulent contribuer à faire progresser la société.

Et finalement, qu'est-ce que la diversité apporte au fonctionnement global de l'organisation ?

JFT : Elle permet de prendre des décisions qui ont plus de sens et cela rend l'organisation plus solide.

NK : Ça apporte une complémentarité humaine et sociale. Cela crée un climat d'échanges, d'ouverture, d'inclusion, d'équité, et cela montre la responsabilité sociale de l'entreprise. La diversité, c'est une collaboration, c'est le travail collectif pour un objectif commun. Je pense que la diversité est un levier de performance, de développement et de productivité. ■

Najat Kamal, ing., a obtenu un diplôme d'ingénieure en génie chimique et une maîtrise en chimie physique au Maroc. Elle est devenue ingénieure juniore en 2013 et a reçu le titre d'ingénieure en 2017. Cette membre de l'Ordre travaille chez Nexans au département de l'ingénierie comme Responsable environnement et qualité.

Marie-Thérèse Langlois, ing., retraitée, a perdu l'ouïe à l'âge de 5 ans à la suite d'une méningite. Diplômée en génie mécanique de l'École Polytechnique de Montréal en 1985, elle a fait carrière comme ingénieure en mécanique à Hydro-Québec.

Jean-François Thibault, ing., est issu d'un milieu ouvrier et n'a pas bénéficié de modèle dans son entourage pour lui montrer le chemin de l'ingénierie. Diplômé en génie électrique de l'ÉTS, il travaille à Norda Stelo.

La Banque TD, tout en nuances



Chez TD, la diversité et l'inclusion ne sont pas une affaire de positionnement médiatique. La meilleure illustration est le parcours de Martine Roy, directrice régionale du développement des affaires LGBTQ2+ pour le Québec et l'est du Canada depuis maintenant trois ans. Cinq autres personnes occupent le même poste ailleurs au Canada.

A 19 ans, Martine Roy intègre l'armée canadienne comme assistante médicale. Très vite, elle est convoquée, interrogée, puis renvoyée. La raison? Son homosexualité, perçue comme une déviance par la loi jusqu'en 1992. Ce n'est qu'en 1999 qu'elle trouve, chez IBM, un milieu de travail où elle se sent bien professionnellement. « Je n'avais pas à me cacher. Je travaillais plus efficacement. » Elle fonde alors le regroupement LGBT Nuances et devient une ambassadrice de la cause chez IBM. « La TD était cliente d'IBM, et vice-versa. En plus de faire des affaires ensemble, les deux entreprises ont en commun de vouloir faire évoluer la société. Alors, lorsque la TD m'a approchée pour le poste, j'ai accepté le défi ! » Le rôle de Martine Roy consiste à développer les affaires et à s'impliquer dans la communauté LGBTQ2+ afin de tisser des liens solides avec elle. Elle agit ainsi comme porte-parole dans les événements de revendication de droits, donne des conférences et assure le contact avec les responsables d'organisations de la communauté.

TD, #ToujoursFiers

La TD affirme son appui à la communauté LGBTQ2+ depuis de nombreuses années par son engagement #ToujoursFiers. La banque est le premier commanditaire des festivités de la Fierté organisées partout au pays. Ses équipes participent à plus de 150 initiatives LGBTQ2+ au Canada et aux États-Unis. En 1994, la TD fut la première banque canadienne à offrir à ses employés des avantages sociaux pour les conjoints

de même sexe et, dès 2008, à couvrir les chirurgies affirmatives du genre pour son personnel et leur famille. Martine Roy explique que la TD soutient les organismes de la communauté en participant à leurs activités, en fournissant du financement et en les accompagnant dans leur gestion financière. « Nous avons diffusé avec la Fondation Émergence une trousse d'aide destinées aux gens qui interviennent auprès des personnes âgées, afin que celles-ci n'aient pas à retourner dans le placard! souligne-t-elle. Nous avons également contribué à la création de l'organisme Enfants transgenres Canada, et nous soutenons la clinique Méraki, qui accompagne les enfants et leurs parents dans leurs questionnements sur le genre. » En 2016, Martine Roy participait au recours collectif contre le gouvernement fédéral, qui a conduit aux excuses publiques de Justin Trudeau.

À l'interne, la TD s'engage également pour plus de diversité et d'inclusion. Le personnel a droit à une formation sur l'usage des pronoms. Des stages sont proposés aux jeunes de la communauté LGBTQ2+. « Il ne suffit plus de mettre un drapeau à la Fierté, il faut être attentifs 365 jours par an. Aujourd'hui, 43% des jeunes disent se percevoir comme queer. La TD évolue avec la société. » Martine Roy précise qu'il reste encore du chemin à parcourir pour assurer l'inclusion de la communauté LGBTQ2+, notamment pour les femmes lesbiennes, bi-sexuelles, non binaires, qui ne sont pas suffisamment représentées. « Pour continuer d'avancer, il faudrait qu'un grand nombre d'entreprises créent un poste comme le mien ! Ce serait une sacrée victoire! »

FEMMES EN GÉNIE

Par ici le guide!

Produit par l'Ordre, un tout nouveau guide portant sur le travail des ingénieures vient de voir le jour. Son objectif : aider les employeurs à créer des milieux de travail plus inclusifs et plus équitables.

Par Pascale Guéricolas

Tout a commencé par un sondage commandé par l'Ordre dans la foulée du mouvement MeToo. Il s'agissait de vérifier si les ingénieures vivaient de la discrimination au travail. «J'étais déçue en lisant les résultats, se souvient la présidente Kathy Baig, ing. Jamais je n'aurais pensé que 45% des ingénieures avaient déjà subi de la discrimination en raison de leur genre au cours de leur carrière, contre 15% des femmes dans la

population générale. Voilà pourquoi nous avons décidé à l'Ordre de nous attaquer à ce dossier, et de proposer aux employeurs un guide pour comprendre le phénomène et proposer des pistes d'action. Nous voulions également attirer la relève féminine, notre objectif, c'est de porter à 30% le taux de nouvelles ingénieures au Québec et dans le reste du pays d'ici 2030, comme l'a proposé Ingénieurs Canada. Pour y arriver, nous avons mis sur pied des

programmes visant à promouvoir le génie auprès des jeunes filles.»

Afin d'assurer la pérennité de ces efforts sur le marché du travail, les entreprises disposent désormais d'un outil supplémentaire, *Femmes en génie : Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*. La première partie de ce document, tout juste produit, trace d'abord un tableau de la situation. Les

**« Les jeunes générations
font maintenant pression
pour que les valeurs de diversité
et d'inclusion soient présentes
dans les milieux de travail. »**

— Kathy Baig, ing., MBA, ASC, DHC —
Ordre des ingénieurs du Québec



ingénieures forment 15 % des effectifs des membres de l'Ordre, ce qui fait du génie une des professions du Québec où les femmes sont le moins représentées. Heureusement, cette proportion est appelée à augmenter au fil du temps, puisqu'elles représentent actuellement 20 % des personnes candidates à la profession d'ingénieur.

Lorsqu'elles se trouvent dans un milieu majoritairement masculin, les ingénieures se heurtent parfois à des barrières invisibles. Les biais inconscients figurent notamment parmi ces obstacles. « Dans beaucoup d'entreprises, une majorité d'hommes composent la direction, souligne la présidente de l'Ordre. Tout naturellement, ils ont tendance à embaucher des gens qui leur ressemblent, en recherchant un type de profil qui a bien fonctionné par le passé. En plus, les femmes ont souvent tendance à vouloir disposer de 110 % des compétences avant de proposer leur candidature, ce qui peut nuire à leur avancement. »

S'ajoutent aussi le manque de modèles féminins et la question de la conciliation travail-famille. Des études canadiennes montrent clairement que les soins aux enfants et la charge des tâches ménagères incombent toujours davantage aux femmes. Rien d'étonnant dans

ces conditions que deux fois plus d'ingénieures que leurs collègues masculins, soit 58 % contre 28 %, considèrent que la conciliation travail-famille constitue un frein à leur progression professionnelle.

ATTIRER LES MEILLEURS TALENTS

« Les employeurs ont tout intérêt à attirer les meilleurs talents, alors qu'on fait face à une rareté, voire une pénurie de main-d'œuvre, indique Kathy Baig. Assurer le bien-être au travail devient de plus en plus important. Et les jeunes générations font maintenant pression pour que les valeurs de diversité et d'inclusion soient présentes dans les milieux de travail. » Sans compter que des équipes hétérogènes sont plus susceptibles de proposer un plus grand nombre de solutions, et donc de trouver la meilleure pour résoudre les problèmes.

Pour faire une plus grande part aux femmes, le *Guide* propose aux employeurs de mettre en place un plan d'action. Cette feuille de route suggère d'abord de se pencher sur la propre réalité de leur entreprise et de dresser un état des lieux. Comment? En analysant, par exemple, le taux de roulement du personnel selon le genre, le

cheminement professionnel, la représentation des femmes aux différents échelons et la proportion de candidatures féminines lorsqu'un poste s'ouvre.

Une fois la situation connue, l'entreprise peut ensuite établir des objectifs, des cibles et des indicateurs afin de mettre en place des mesures pour progresser de manière durable.

Puisqu'il n'existe pas de solution universelle aux défis de la diversité, l'Ordre ne fournit pas aux employeurs de recette unique de mesures à mettre en place. Le *Guide* présente plutôt un éventail d'exemples de pratiques susceptibles de les inspirer selon leurs besoins et leur contexte particulier.

Parmi la panoplie de mesures mentionnées figurent notamment les attentions portées au recrutement. Il peut s'agir, notamment, d'adopter un vocabulaire inclusif et non stéréotypé, et de définir les exigences du poste selon les besoins réels, au lieu de se fier strictement au profil de la personne qui détenait ce poste précédemment.

Sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients qui peuvent les influencer lors de l'évaluation favorise aussi une progression plus équitable au sein de l'entreprise.

Il arrive souvent en effet que les femmes s'auto-excluent de possibilités de promotions en minimisant leur performance.

LA PARITÉ, BIENTÔT UN ACQUIS ?

Toutes ces dispositions varient bien évidemment selon la situation de chaque entreprise et des objectifs qu'elle se fixe en matière d'équité et d'ouverture à la diversité. En tant qu'employeur, l'Ordre a d'ailleurs lui-même mis en place sa propre démarche pour faire l'examen de ses pratiques en

matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Un plan d'action est en préparation pour soutenir une culture d'entreprise en ce sens.

Kathy Baig, qui donne beaucoup de conférences chaque année sur la place des femmes en génie, espère cependant que la progression des effectifs féminins dans les différents domaines sera bientôt un acquis. «J'aimerais que cette question soit réglée lorsque ma fille, qui a 11 ans actuellement, choisira une carrière, explique-t-elle. Il faut avoir le courage de faire avancer les choses, car une plus grande diversité et une

plus grande inclusion sont bénéfiques à tout un chacun.»

Optimiste quant à la capacité des employeurs de prendre les moyens nécessaires pour corriger les discriminations actuelles, la présidente de l'Ordre se réjouit d'une donnée relative au bonheur au travail révélée par les réponses à une question du sondage : malgré les difficultés qu'elles rencontrent sur leur chemin, 9 ingénieures sur 10 recommandent quand même cette profession à leurs enfants. La preuve que le génie a toutes les qualités nécessaires pour se féminiser davantage. ■

ADFAST ET LES PRINCIPES D'ÉQUITÉ

Pour plusieurs entreprises, l'intérêt porté à une plus grande diversité au sein du personnel fait déjà partie de leur vie quotidienne. C'est le cas d'Adfast, une PME spécialisée dans la fabrication de matériel d'étanchéité, de calfeutrage et d'isolation. Parmi l'équipe d'ingénieures et d'ingénieurs travaillant chez ce fabricant de Montréal, cinq postes sur huit sont occupés par des femmes.



Marie-Odile Touchette, ing.

À ma place

Diplômée en génie biotechnologique de l'Université de Sherbrooke, Marie-Odile Touchette, ing., a commencé à travailler à Adfast peu de temps après la fin de ses études. Au bout de six mois seulement, la direction lui proposait de superviser l'équipe de production. Elle est ensuite devenue officiellement la directrice de production, puis vice-présidente.

«J'avais beaucoup de doutes à l'idée de me retrouver à diriger une équipe masculine, se souvient la jeune femme. Cependant, mon employeur croyait plus en moi que moi-même! J'ai finalement accepté le poste; j'ai décidé de miser sur l'aide que je pouvais apporter aux employés, plutôt que de les commander...» L'expérience s'est avérée concluante. Sept ans plus

tard, l'ingénieure se sent à sa place parmi des hommes très ouverts d'esprit, dit-elle, et dotés d'une solide capacité d'écoute.

Marie-Odile Touchette a eu une autre occasion d'expérimenter la façon dont Adfast aménage les conditions de travail pour contribuer au bien-être de son personnel. En 2019, après un congé de maternité, la jeune maman se mettait beaucoup de pression pour concilier ses rôles professionnel et personnel. Son employeur lui a alors suggéré de prendre du temps pour sa famille et de

moduler son horaire de travail en fonction de ses besoins personnels. Même chose aujourd'hui, alors qu'elle revient d'un second congé de maternité.

Avec le recul, la vice-présidente – Production mesure les avantages à faire plus de place aux ingénieures au sein de l'entreprise. «Selon moi, les femmes peuvent apporter une pensée plus analytique pour résoudre les problèmes. Elles ont peut-être davantage tendance à peser le pour et le contre, à prendre du recul avant de prendre une décision, et à consulter les différents services concernés.» Marie-Odile Touchette estime que ce fonctionnement plus collégial et réfléchi a pour effet d'encourager l'innovation et de conduire à de meilleurs investissements. Au fond, la diversité a toujours meilleur goût.

Femmes en génie

Guide de l'employeur pour
un milieu de travail plus diversifié,
inclusif et équitable

FAITS SAILLANTS

CONTEXTE

Le génie est l'une des professions où les femmes sont les moins représentées au Québec.



15 %



85 %

- C'est près de 4 fois plus qu'il y a 30 ans, quand les femmes ne formaient que 4 % des membres de la profession.
- Une progression appelée à se poursuivre : **20 % des personnes candidates à la profession d'ingénieur sont maintenant des femmes.**

Toutefois, au sein même de la profession, les femmes ingénieures font face à des défis qui peuvent affecter leur progression professionnelle.



45 %



15 %

Près de la moitié des ingénieures (45 %) déclarent avoir été victimes de discrimination au cours de leur carrière en raison de leur genre.

- C'est 3 fois plus que les femmes dans la population générale (15 %).

Si la situation semble s'améliorer au cours de la carrière, elle demeure tout de même préoccupante : **plus d'une ingénieure sur 4 (26 %) rapporte avoir subi de la discrimination au sein de son emploi actuel.**

OBJECTIFS DU GUIDE

- Sensibiliser les gestionnaires aux difficultés que peuvent rencontrer les ingénieures.
- Fournir des pistes d'action afin de favoriser un milieu plus inclusif et propice à l'épanouissement des ingénieures.

Portrait des femmes en génie

UN BIEN-ÊTRE NOTABLE AU SEIN DE LA PROFESSION...



87%

Près de 9 ingénieures sur 10 recommanderaient le génie à leur fille.



84%

84 % d'entre elles se disent heureuses dans leur emploi actuel.

...MAIS UNE REMISE EN QUESTION PLUS IMPORTANTE



58%

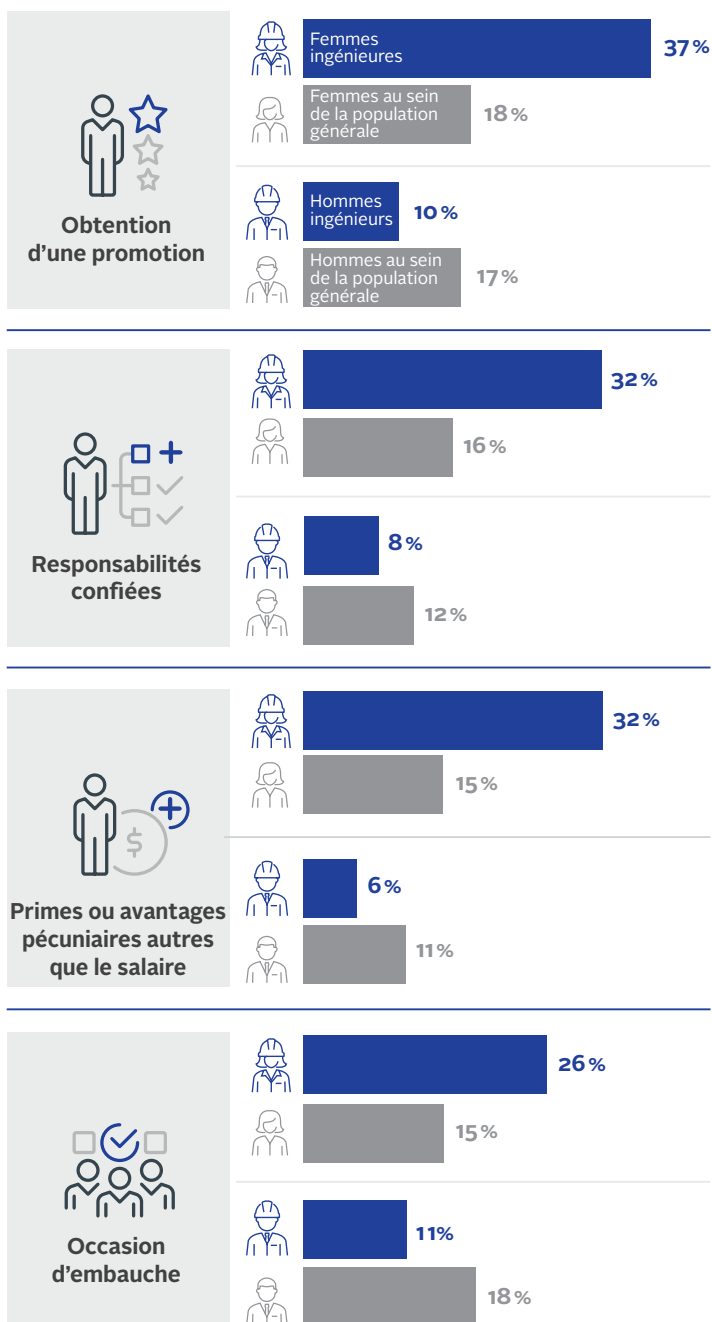
des ingénieures ont déjà songé à réorienter leur carrière hors du domaine du génie.



47%

des hommes ingénieurs ont déjà envisagé de changer de carrière.

PRINCIPAUX TYPES DE TRAITEMENTS DISCRIMINATOIRES VÉCUS PAR LES INGÉNIEURES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE



Principaux défis des ingénieures

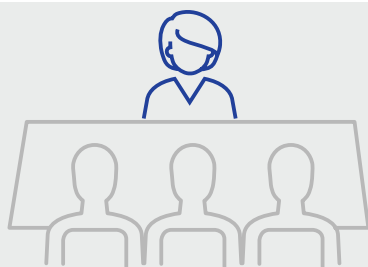


Conciliation **TRAVAIL-FAMILLE**

Plus de la moitié des ingénieures ayant des enfants (58%) désignent la conciliation travail-famille comme un frein à leur progression professionnelle. Leurs confrères sont deux fois moins nombreux à en dire autant (28%).

Manque de **MODÈLES FÉMININS**

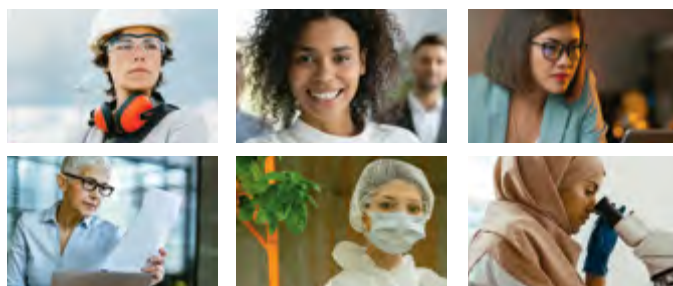
Parmi les membres de la profession qui ont déjà envisagé de quitter le génie, **1 femme sur 7 mentionne le manque de mentorat, de marrainage ou de parrainage** comme l'une des causes de ses remises en question, contre 1 homme sur 10.



BIAIS INCONSCIENTS

Au sein de la population, **les femmes voient plus souvent leur jugement et leur potentiel remis en question**, et ce, même si elles détiennent les mêmes compétences que leurs confrères.

Avantages potentiels de la diversité



Vecteur d'INNOVATION

Des équipes potentiellement plus performantes et propices à une approche plus collaborative.

Accès aux meilleurs TALENTS

Un plus grand bassin de main-d'œuvre permettant aux organisations de rester concurrentielles.

Organisations qui sont le REFLET DE LA SOCIÉTÉ

Une meilleure réponse aux besoins de la clientèle et de la population.



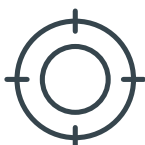
Passez à l'action

Toutes les organisations peuvent agir de manière à offrir un milieu de travail plus adapté aux défis des ingénieures.



FAITES UN ÉTAT DES LIEUX

- Allez au-delà de votre propre vécu : favorisez une démarche participative.
- Appuyez votre analyse par des données.



DÉFINISSEZ DES CIBLES

- Définissez les principaux aspects sur lesquels agir au sein de votre organisation.
- Afin de suivre votre progression, établissez vos objectifs, vos cibles et vos indicateurs.



METTEZ EN PLACE UN PLAN D'ACTION

Vos initiatives peuvent s'intégrer tout au long du cycle professionnel :

- Attraction de main-d'œuvre, recrutement et dotation;
- Gestion du rendement, rémunération et rétention de la main-d'œuvre;
- Promotion et développement professionnel.

ÉTUDES DE CAS

Des employeurs du génie qui agissent pour la diversité

Hatch

Se fixer des cibles pour explorer un bassin de candidatures plus vaste lors des entretiens d'embauche.

Adfast

Adapter les installations et les pratiques de travail afin qu'elles répondent aux besoins des femmes.

Stantec

Mettre sur pied une formation sur les biais inconscients pour l'ensemble du personnel.

Hydro-Québec

Favoriser le développement de la relève issue des clientèles minoritaires à potentiel élevé et leur faire découvrir le contexte de la gestion.

Pour consulter la version intégrale
du guide, visitez le :

bit.ly/guide_employeur_ing

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec

8 MARS 2022

Célébrons la Journée internationale des femmes

Le génie est un domaine excitant qui offre tout un éventail de possibilités, tant aux femmes qu'aux hommes.

Le génie doit compter sur tous les talents pour contribuer pleinement à l'essor de la société.

Découvrez les diverses initiatives
lancées par l'Ordre des ingénieurs du Québec
pour promouvoir le génie auprès des femmes.

bit.ly/femme-diversite-genie





Des cohortes étudiantes plus diverses

Pour les établissements offrant une formation en génie, la diversité étudiante fait bel et bien partie des outils de recrutement et d'accompagnement dès le premier cycle. Elle se décline sous les formes les plus variées en matière de formation pédagogique. Petit tour d'horizon de quelques initiatives pour former une relève en génie à l'image de la composition de la société.

Par Pascale Guéricolas

« Nous avons besoin de modèles féminins pour montrer aux jeunes femmes que leur place est ici. C'est important qu'elles puissent se reconnaître dans les professeures. »

— Nathalie Roy, ing. —
Université de Sherbrooke



Cela fait déjà plusieurs années que l'intérêt pour la diversité grandit au sein des établissements d'enseignement au Québec. La Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke, par exemple, redouble d'efforts pour que chacun et chacune, au sein des cohortes étudiantes, dispose du soutien approprié pour se sentir intégré et accompagné dans ses apprentissages. Une personne vient d'ailleurs d'être embauchée pour veiller à l'ensemble des mesures adaptatives des huit programmes de génie. La direction mise aussi sur la féminisation du corps professoral. Il y a seulement 5 ans, les professeures ne formaient que 6 % des effectifs en génie. Cette année, elles représentent 14,5 % du personnel enseignant de cette faculté et elles pourraient compter pour 30 % en 2030.

Au fait, pourquoi insister sur une forte représentation féminine parmi le corps professoral? «Nous avons besoin de modèles féminins pour montrer aux jeunes femmes que leur place est ici, répond Nathalie Roy, ing., vice-doyenne ÉDI [équité, diversité, inclusion] et amélioration continue des programmes de la Faculté de génie. C'est important qu'elles puissent se reconnaître dans les professeures.» Pour parvenir à ses fins, la Faculté de

génie applique plusieurs méthodes d'embauche en vogue dans les entreprises. Les femmes doivent désormais représenter un tiers des candidatures pour chacun des postes à pourvoir. Quant aux comités d'embauche, leurs membres doivent suivre une formation sur les biais inconscients.

Pour attirer davantage de filles, qui forment environ 18 % des cohortes au baccalauréat actuellement, les campagnes de recrutement misent maintenant sur des slogans et des images plus susceptibles d'intéresser aussi un auditoire féminin. «En nous inspirant des recherches menées par Eve Langelier, qui dirige la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, nous avons pris conscience que les filles recherchent souvent un métier qui a un impact sur la société, et où elles pourront exprimer leur créativité, ce qui correspond justement à la définition du génie», fait valoir Antoine Giguère, directeur des affaires étudiantes.

ACCUEIL PERSONNALISÉ À POLYTECHNIQUE

Des cohortes encore plus féminines, cela fait justement partie des chevaux de bataille de Sophie Larivée, directrice du recrutement

à Polytechnique Montréal. Même si les filles composent déjà 30 % des effectifs contre 25 % il y a 10 ans, la direction de cette université d'ingénierie ne s'arrête pas en si bon chemin. Elle mise notamment sur l'action de groupes d'étudiantes pour aller sensibiliser les élèves dès le secondaire au rôle technique qu'elles peuvent jouer dans la société. L'organisme Folie Technique, créé en 1991, œuvre aussi en ce sens. (Voir l'encadré à la page 43.)

Université mono-facultaire, Polytechnique séduit également de jeunes ingénieurs et ingénieures en devenir un peu partout sur la planète. Près de 30 % des personnes inscrites dans ses programmes viennent d'ailleurs de l'étranger. «Nous occupons une place importante sur les marchés internationaux, explique Sophie Larivée, surtout dans les pays francophones en Europe, au Maghreb, en Afrique de l'Ouest, et aussi dans les pays hispanophones d'Amérique du Sud. Notre force, c'est l'accompagnement individualisé des personnes qui font acte de candidature, depuis le traitement de leur dossier jusqu'à leur admission, leur arrivée au Québec et leur intégration.»

Ce service personnalisé caractérise le secteur «Soutien à la

«Nous avons pris conscience que les filles recherchent souvent un métier qui a un impact sur la société, et où elles pourront exprimer leur créativité, ce qui correspond justement à la définition du génie.»

— Antoine Giguère —
Université de Sherbrooke



réussite», qui accompagne les étudiants dans leurs études. Là comme ailleurs, on met en œuvre de multiples façons d'aider les étudiants et étudiantes ayant des besoins particuliers, qu'il s'agisse de personnes aux prises avec un trouble du déficit de l'attention, avec ou sans hyperactivité (TDAH), un trouble de l'anxiété, une difficulté motrice ou une déficience visuelle. «Notre approche consiste à accueillir les gens tels qu'ils sont, sans les caser dans telle ou telle catégorie, avance Caroline Jodoin, responsable du secteur «Soutien à la réussite, aide financière et étudiants internationaux» à Polytechnique Montréal. Nous évaluons rapidement leur situation, avant de leur proposer des mesures. Ces dernières peuvent d'ailleurs servir à plusieurs types d'étudiantes ou d'étudiants.»

En plus des traditionnels aménagements d'horaires d'examen selon les besoins particuliers des

élèves, le service aux étudiants propose également à certaines personnes un baladeur numérique pour écouter de la musique relaxante; on peut aussi mettre des étudiants ou étudiantes en contact avec une personne qui prendra des notes pendant les cours, les conseiller sur la manière d'aborder des problèmes de santé mentale avec les membres d'une équipe étudiante ou encore autoriser la présence d'un animal accompagnateur pour du soutien émotionnel. «Nous accueillons actuellement plus de 500 étudiants et étudiantes en situation de handicap nécessitant des mesures d'aide, sur une population étudiante de 9600 personnes, précise la responsable du soutien à la réussite. Il y a 10 ans, il s'agissait de seulement 50 personnes. Cependant, le type de handicap a changé, car pour 85% des personnes concernées il s'agit de handicaps invisibles, comme le TDAH ou le spectre de l'autisme,

et non de handicaps visibles dits "traditionnels", comme une déficience auditive ou une mobilité réduite.»

La Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke ainsi que Polytechnique Montréal et bien d'autres établissements d'enseignement supérieur dans le domaine entendent bien déployer encore plus d'efforts pour refléter davantage la diversité de la société québécoise. Le directeur des affaires étudiantes de la Faculté de génie caresse, par exemple, le projet de faciliter la candidature de personnes étudiantes des Premières Nations, en adoptant une politique favorisant leur admission dans les programmes de génie. À Polytechnique Montréal, on songe à offrir bientôt une salle d'allaitement pour les mères étudiantes, et des toilettes non genrées au design universel : autant d'aménagements et d'accompagnement pour que les études en génie deviennent plus inclusives. ■



FORMER POUR L'INDUSTRIE DE DEMAIN

- Programmes en gestion de l'ingénierie disponibles partout au Québec
- Formations de courte durée
- Formations sur mesure pour les entreprises

Centre de développement professionnel
de la Faculté de génie

USherbrooke.ca/cdpgenie



FOLIE TECHNIQUE DONNE LE GOÛT DU GÉNIE AUX FILLES

Depuis 1991, l'organisme Folie Technique, épaulé par des étudiantes de Polytechnique Montréal, s'emploie à démythifier le génie pour les filles. «Bien souvent, les élèves du primaire et du secondaire voient encore cette profession comme un domaine masculin, constate Leslie Duong, ing., qui s'implique dans l'organisme depuis 2014. Notre rôle, c'est de leur donner confiance en elles, de briser les barrières.» Chaque année, hors pandémie, près de 20 000 jeunes ont ainsi accès à des centaines d'ateliers donnés dans des écoles ou dans des camps d'été. Là, des équipes féminines collaborent notamment à la conception de boîtiers intelligents afin que ces jeunes exécutent certaines tâches simples, par exemple construire des voitures téléguidées ou de petites fusées.



Leslie Duong, ing.

souhaite que les filles d'aujourd'hui disposent des mêmes possibilités dont elle-même a bénéficié au secondaire. «Cette année, nous avons choisi de cibler des écoles défavorisées où les élèves n'ont pas forcément accès à des activités parascolaires en génie ou en sciences, explique cette passionnée. Avec Folie Technique, cet univers devient plus accessible.»

Tous les étés, les 7 à 17 ans ont accès pendant 7 semaines à un camp d'été, installé à Polytechnique Montréal. Les jeunes choisissent entre des activités orientées vers le génie civil, le génie informatique, le génie chimique, le génie électrique, entre autres. Certains groupes sont composés à 100 % de filles pour les encourager à se lancer dans l'aventure scientifique. L'été prochain, des jeunes filles issues de milieux défavorisés pourront séjourner au camp gratuitement pendant une semaine, leur déplacement et leurs repas étant également pris en charge. Financées par la collecte de fonds réalisée pendant la Semaine de la rose blanche, lancée à l'occasion du 25^e anniversaire de la tuerie de Polytechnique, ces bourses permettent donc aux jeunes filles de plonger dans le monde des sciences et du génie.

Des camps de génie

«Entre filles, elles ont moins peur de donner leurs idées, moins peur du jugement des autres,», remarque Leslie Duong, très active dans l'organisation des camps d'été. Cette diplômée en génie biomédical, aujourd'hui employée au CISSS des Laurentides,

Fondation de l'Ordre : cap sur la diversité

Cela fait déjà plusieurs années que la Fondation de l'Ordre des ingénieurs du Québec investit pour contribuer à diversifier la profession d'ingénieur. Cette volonté de s'ouvrir davantage aux femmes, aux minorités culturelles, aux Premiers Peuples colle bien aux besoins des milieux de travail ainsi qu'aux aspirations des donateurs et donatrices, comme le constate Fatou Pompilus-Touré, ing., la présidente de la Fondation : «L'industrie est vraiment rendue là, indique-t-elle. Nos partenaires veulent appuyer la diversité : le mouvement touche tous les secteurs, toutes les régions.»

Promouvoir les femmes en génie

Lauréat du Prix du président de l'Ordre des ingénieurs du Québec en 2003 pour son engagement et sa contribution exceptionnelle au progrès et à la mise en valeur de l'Ordre, l'ingénieur Pierre Sauvé fait partie des personnes qui accordent une grande importance à la diversité dans la composition de la profession. «Je peux ainsi voir de mon vivant l'impact de mon implication philanthropique envers celles qui embrassent une carrière en ingénierie», explique celui qui a investi une partie de ses dons dans une bourse pour la promotion des femmes en génie, une bourse qui porte son nom.

Les filles susceptibles de recevoir cette bourse, ou encore la bourse Ultra femmes de génie au collégial, présentent leur dossier de candidature à la Fondation sans spécifier à quel programme s'adresse leur demande de financement. Par ailleurs, d'autres actions visent à inciter les jeunes étudiantes à s'intéresser au génie. La Fondation encourage par exemple les ingénieures à rencontrer bénévolement des jeunes



▲
Fatou Pompilus-Touré, ing.
Fondation de l'Ordre

filles du primaire, afin de faire connaître leur métier. Elle prend aussi part au concours Chapeau, les filles! et à son volet Excelle Science du gouvernement du Québec, en remettant des bourses aux lauréates des prix Ingénieures inspirantes. Sans oublier sa contribution à un site lancé par l'Ordre des ingénieurs, **Placepourtoi.ca**, qui fait notamment la promotion du génie au féminin auprès des élèves du secondaire.

Des bourses ciblées

Cependant, pour la Fondation, la diversité ne se limite pas au volet féminin de la profession. Trois nouvelles bourses – Férique, Viking et Gilles Gauthier, ing. – soutiennent des personnes formées à l'étranger dans leurs démarches pour

devenir membres de l'Ordre ou récompensent celles et ceux qui ont récemment terminé le parcours, une façon de tirer parti des talents qui s'installent au Québec. Le Centre R.I.R.E 2000, un organisme qui aide les nouveaux arrivants à s'insérer dans le marché du travail, figure aussi parmi les partenaires de la Fondation depuis 2018. «Nous sommes aussi très fiers de lancer cette année la bourse WSP-Diversité et inclusion ainsi que la bourse Laporte Premiers Peuples, souligne la présidente Fatou Pompilus-Touré. La diversité peut prendre une multitude de formes, et nos initiatives n'en couvrent qu'une partie. Cependant, tout ce mouvement de promotion permet de rendre plus visibles les candidats et candidates d'exception de la relève québécoise.»

communiquer | planifier | concerter

PLANIFICATION FACILE ET SANS FRAIS DES TRAVAUX DE TOUS LES INTERVENANTS GRÂCE À INFO-RTU

La planification et la coordination des travaux effectués sur un territoire donné par les différents entrepreneurs sont essentielles afin de limiter les impacts des travaux et de rendre le tout efficace.



Jusqu'à maintenant, lors de travaux sur l'emprise publique, chacun coordonnait ses travaux selon ses besoins et selon son agenda, sans être informé de façon uniforme de ceux déjà prévus dans la même période et dans le même secteur.

Résultats : les trottoirs neufs et les rues récemment pavées sont éventrés, et l'image qui se dégage d'une telle pratique montre aux yeux des citoyens le peu de communication entre les différents utilisateurs de l'emprise publique. La plateforme provinciale Info-RTU est l'ultime outil de planification.

UNE COMMUNICATION SIMPLIFIÉE

Info-RTU utilise des outils géomatiques modernes permettant à l'ensemble des occupants de l'emprise publique de communiquer à tout un chacun, leurs planifications de travaux, **de façon rapide, simple et dynamique**. Les avantages sont immédiats.

En centralisant la gestion des projets, il est maintenant facile de mieux planifier les diverses interventions et leurs échéanciers ainsi que d'en réduire leurs impacts. On pourra par exemple combiner divers travaux souterrains avant la pose du revêtement d'asphalte, décaler dans le temps des travaux prévus sur deux rues afin de faciliter les déplacements.

PLANIFIER = ÉCONOMISER

Info-RTU permet des économies substantielles, simplement par un partage de coûts de travaux entre les différents intervenants, mais surtout en évitant de refaire plusieurs fois les mêmes opérations.

SIMPLE, GRATUIT... ET PAYANT !

Info-RTU est maintenant gratuit*

Il n'y a donc aucune raison de ne pas profiter de cette fantastique plateforme et des nombreux services offerts par Info-Excavation. Grâce au temps économisé, aux tracas et bris évités, au personnel mieux formé et à tous les autres avantages offerts, vous réaliserez vite que c'est payant.

Communiquez avec nous dès maintenant à info@info-ex.com pour bénéficier gratuitement de tous les avantages d'Info-RTU.

* Seuls des frais d'adhésion seront applicables lors de l'inscription.



2022-2023

PROGRAMME DE SURVEILLANCE DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

1. MISSION DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

Surveiller l'exercice du génie, tout en contribuant au développement d'une pratique professionnelle axée sur l'excellence et l'amélioration continue des compétences.

2. MANDAT DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

S'assurer que l'ingénieur exerce sa profession en conformité avec les lois, règlements et normes régissant la profession.

Évaluer, actualiser et au besoin redresser la compétence professionnelle de l'ingénieur, anticiper ses besoins, puis guider son cheminement vers l'excellence.

3. ORIENTATIONS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

Pour que l'inspection professionnelle accomplisse adéquatement son mandat, l'Ordre développe et utilise des moyens et des outils variés, efficaces et continuellement adaptés au contexte professionnel de l'ingénieur afin qu'ils répondent aux orientations stratégiques suivantes :

- Développer le Programme de surveillance de l'exercice de la profession suivant :
 - ◇ un modèle de risques déterminé de manière systématique et formelle ainsi qu'une priorisation de ces risques quant à leurs probabilités et à leurs impacts ; et

- ◇ une orientation de prévention auprès des ingénieurs en les informant et en les sensibilisant à leurs obligations professionnelles, notamment par un questionnaire d'autoévaluation. Il s'agit d'une activité de sensibilisation complémentaire aux visites d'inspection professionnelle ciblées ;

- Cibler les ingénieurs à inspecter selon leur profil et leur pratique professionnelle ;
- Axer l'inspection professionnelle sur la compétence professionnelle et l'amélioration de la pratique par l'entremise d'inspecteurs et d'experts dans les domaines et les activités visés ;
- Veiller au respect des règles de l'exercice et à l'adhésion aux pratiques d'excellence ;
- Anticiper et détecter les attentes pour la protection du public et y répondre ;
- Collaborer dans la poursuite des objectifs mutuels ;
- Améliorer constamment l'efficacité du processus d'inspection professionnelle, notamment par l'utilisation de la technologie et par la mise en place de moyens d'évaluation et de mesures pertinentes ;
- Assurer la transparence des activités et des processus pour toutes les parties prenantes.

4. OBJECTIFS DU PROGRAMME DE SURVEILLANCE DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION 2022-2023

Les objectifs du Programme se définissent de la façon suivante :

- Inspecter les membres travaillant dans les domaines à risque spécifiés dans le présent programme;
- Prioriser l'évaluation des compétences du membre;
- Inspecter des membres nouvellement inscrits au tableau (< 3 ans) afin de bien les orienter dès le début de leur pratique professionnelle;
- Relever, le cas échéant, toute lacune dans la pratique professionnelle de l'ingénieur et tenter de déterminer les mesures correctives et les améliorations appropriées;
- Guider l'ingénieur dans le développement de ses compétences professionnelles, l'amélioration de sa pratique professionnelle et l'application des valeurs fondamentales de la profession, soit la compétence, le sens de l'éthique, la responsabilité et l'engagement social;
- Sensibiliser l'ingénieur à l'importance de respecter dans sa pratique ses devoirs et obligations éthiques, déontologiques et légaux, notamment en remplissant un questionnaire d'autoévaluation.

5. RÉPARTITION DES INSPECTIONS DU PROGRAMME DE SURVEILLANCE DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION 2022-2023

Le Programme témoigne de l'engagement de l'Ordre envers la protection du public. En 2022-2023, les inspections professionnelles seront réparties de la façon suivante :

- 80% des membres seront ciblés en fonction des domaines de pratique à risque répertoriés ci-dessous, des risques liés à leur pratique et de leur profil de membre. Les domaines concernés sont :

Domaines à risque 2022-2023

Charpentes et fondations

Ouvrages temporaires

Ponts et structures de transport

Géotechnique

Génie municipal

Assainissement autonome des eaux usées

Évaluation environnementale et réhabilitation de site

Protection incendie

Mécanique du bâtiment

Électricité du bâtiment

Électricité industrielle

Automatisation des machines et des procédés

Équipements et machines : industriels et de transport

Procédés industriels

Équipements de levage



- 20% des membres inspectés seront sélectionnés notamment sur la base :
 - ◇ d'une sélection aléatoire (au minimum 10 %);
 - ◇ des signalements provenant de membres, du public, d'organismes réglementaires, du Bureau du syndic, du Service de la surveillance de la pratique illégale, etc.;
 - ◇ des demandes de réinscription après au moins cinq ans d'absence au tableau de l'Ordre;
 - ◇ des déclarations des membres ayant fait l'objet d'une réclamation au regard de leur responsabilité professionnelle;
 - ◇ des demandes émanant du Comité d'inspection professionnelle.

6. NOMBRE D'INSPECTIONS PROFESSIONNELLES

Le Programme de surveillance de l'exercice de la profession 2022-2023 vise l'inspection d'un minimum de 2700 membres de l'Ordre du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

7. QUESTIONNAIRE D'AUTOÉVALUATION

Le Programme de surveillance de l'exercice de la profession 2022-2023 prévoit l'analyse de 2500 questionnaires d'autoévaluation remplis par des membres qui recevront une rétroaction à cet effet.

Montréal, le 29 novembre 2021

Jean Lavoie, ing.

Président du Comité d'inspection professionnelle



Chez Hatch, firme de génie-conseil spécialisée dans les secteurs des matériaux, des infrastructures et de l'énergie, la volonté d'embaucher davantage d'ingénieures et de s'ouvrir à la diversité fait partie de la charte des valeurs.

Par Pascale Guéricolas

Photos : Luis Medina

Il y a quelques années, Stéphane Raymond, ing., directeur général régional pour l'est du Canada au bureau de Hatch à Montréal, a proposé un poste de direction à une des ingénieures sénières. Il jugeait qu'il s'agissait de la meilleure personne pour assumer ce poste. Sauf que cette dernière l'a refusé. «Avant de suivre notre formation interne sur les biais inconscients, j'aurais probablement accepté son refus, reconnaît le DG. Mais là, je suis revenu trois fois à la charge.» En effet, les données montrent que les femmes ont souvent tendance à sous-évaluer leur candidature et à prendre plus de temps avant de s'engager dans un nouveau poste.

Bien lui en a pris, puisque la candidate pressentie occupe maintenant le siège de directrice. L'approche personnalisée adoptée par le directeur général illustre le virage opéré par cette firme de génie-conseil qui emploie 9 000 personnes partout dans le monde, dont 850 au Québec, parmi lesquels 75 % sont des ingénieurs et ingénieures. L'entreprise – fondée par Gérard Hatch,

un ingénieur en génie métallurgique diplômé de l'Université McGill – a pris en 2016 l'engagement de diversifier son personnel majoritairement masculin.

L'un de ses objectifs, faire en sorte que les femmes représentent 40 % de sa main-d'œuvre d'ici 2023. Si la suppression de certaines inégalités nécessite relativement peu d'efforts, comme dans les échelles salariales, d'autres exigent une prise de conscience pour les combattre au quotidien. Tout simplement parce qu'elles sont intégrées dans le mode de travail depuis très longtemps.

«La formation sur les biais inconscients nous a ouvert les yeux sur les micro-agressions que subissaient les femmes dans notre milieu, souligne Hélène Beaulieu, CRHA, la directrice des ressources humaines. En réunion, par exemple, certaines ingénieures voyaient leur idée rejetée, alors qu'on l'acceptait quand un homme la proposait un peu plus tard.» D'autres constats ont suivi, comme la tendance à couper la parole aux

«On a souvent tendance à s'entourer de gens comme nous. Or, intégrer des personnes qui diffèrent de l'ensemble, cela apporte une diversité de pensées et de personnalités.»

— Stéphane Raymond, ing. —
Hatch



femmes, ou à assigner systématiquement la prise de notes dans les projets aux ingénieures juniores ou aux candidates à la profession d'ingénieur.

PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES

Au fait de l'importance d'instaurer un climat de travail où tout un chacun peut faire sa place, la direction a donc pris un certain nombre de décisions, comme celle de fournir plus de modèles féminins aux femmes de l'entreprise en mettant davantage en valeur celles qui occupent des postes de gestion chez Hatch. À titre d'exemple, le Comité de leadership régional respecte la parité hommes-femmes. Autre mesure importante : favoriser la conciliation travail-famille. Chez Hatch, cela ne se limite pas à adopter des horaires de travail plus flexibles pour les jeunes parents.

«Très souvent, c'est la mère qui prend le congé parental, remarque Stéphane Raymond. Nous considérons qu'il s'agit d'une expérience aussi formatrice que celle de mener des projets dans l'entreprise. Voilà pourquoi ce temps passé avec les enfants est pris en compte dans le calcul des années d'expérience de travail et du salaire, une fois qu'une personne revient au bureau après un congé parental.» Une embauche équilibrée fait également partie de l'arsenal de mesures mises en place par l'entreprise de génie-conseil. Désormais, les femmes doivent constituer la moitié des candidatures retenues en entrevue pour un poste de junior, un tiers des candidatures pour les seniors.

«On ne se contente pas d'afficher des postes, on va voir sur le marché pour trouver les meilleurs profils disponibles», explique Hélène Beaulieu. «Et on n'accepte pas les nominations qui n'ont pas suivi le processus d'embauche pour pourvoir un poste», renchérit Stéphane Raymond. Chaque responsable doit en effet présenter des candidates et ne pas se contenter du réseau de ses collaborateurs habituels. À ces efforts quotidiens pour féminiser le recrutement s'ajoutent par ailleurs des activités de sensibilisation menées dans les écoles secondaires et dans les cégeps. Il s'agit de permettre à un plus grand nombre de filles de s'orienter vers des

études et une carrière dans le domaine des sciences ou du génie.

DIVERSITÉ = PLUS GRANDE PRODUCTIVITÉ

Les efforts déployés par Hatch depuis une dizaine d'années se traduisent dans les statistiques de l'entreprise. Les ingénieures constituent désormais environ 30 % des effectifs dans l'est du Canada. «Nous avons bénéficié d'une certaine croissance de notre personnel qui nous a fait avancer vers notre objectif», indique Stéphane Raymond. De façon moins tangible, la progression féminine au sein de l'entreprise de génie-conseil a permis de s'ouvrir à de nouvelles réalités, selon le directeur général. «On a souvent tendance à s'entourer de gens comme nous, note-t-il. Or, intégrer des personnes qui diffèrent de l'ensemble, cela apporte une diversité de pensées et de personnalités, et nous permet de grandir et d'évoluer.»

Bien décidée à jouer un rôle important dans l'inclusion, cette entreprise met donc un point d'honneur à s'impliquer, par exemple dans la cause LGBTQ+. Cet engagement passe notamment par la participation au défilé de la Fierté Montréal ou par des conférences. L'une d'elles a donné la parole à Mark Tewksbury, champion olympique et porte-parole mondial pour les droits de la personne LGBTQ2S+, qui a fait part de son expérience. Le comité Inclusion et diversité de l'entreprise propose aussi beaucoup d'initiatives pour mettre en valeur la multiplicité des cultures, déjà très présente au sein de l'entreprise, et qui en fait sa richesse.

Toutes ces initiatives concourent, selon Stéphane Raymond, à créer un milieu de travail agréable et productif. «Une personne qui peut être elle-même va avoir de meilleures idées, observe le directeur général de Hatch. Une diversité d'opinions apporte aussi davantage de solutions potentielles à un problème. Cela nous ouvre de nouvelles perspectives.» Voilà pourquoi l'engagement de Hatch envers la diversité de son personnel n'a rien d'une mode passagère. ■

FORFAIT

FORMATIONS VIRTUELLES

8,5h

Ajoutez ou développez les compétences clés et connexes les plus recherchées dans votre milieu, avec le tout nouveau forfait de formations virtuelles :

- ✓ Négociation
- ✓ Prise de décision
- ✓ Gestion du travail et des outils numériques
- ✓ Gestion du changement
- ✓ Travail collaboratif

**8,5h pour
seulement 199 \$***

Offre valable du 20 avril
au 20 mai 2022

* Valeur de plus de 400 \$

Je découvre l'offre de formation
bit.ly/formation-offre

Offrez-vous dès maintenant la tranquillité d'esprit pour effectuer ou terminer vos heures de formation pour la période de référence qui se terminera le 31 mars 2023, conformément au *Règlement sur la formation continue obligatoire des ingénieurs*.

NOUS LEUR AVONS POSÉ LA QUESTION: «En quoi le travail collaboratif soutient-il la pratique professionnelle des ingénieurs et ingénieures?»



«Faire preuve de clarté, de courage, de qualité d'interaction et poser des questions percutantes. Ce sont toutes des habiletés qui vous mèneront vers une culture de collaboration. Non seulement vous affirmerez votre influence, mais vous vous assurerez de l'engagement, de la responsabilisation et de l'autonomie de vos collaborateurs et collaboratrices!»

Isabelle Lord, CRHA, formatrice

«Pourquoi voulez-vous collaborer, et surtout avec qui? Les avantages potentiels sont nombreux : intelligence collective, source d'innovation, polyvalence, agilité, relations de confiance, entraide, efficacité et productivité. Il faut se fixer des objectifs de collaboration et déterminer ce que cela va apporter à chacun et chacune.»

Jorj Helou, CRHA, ACC, formateur



«Connaissez-vous le proverbe africain "Seul on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin"? Bien que la collaboration ne soit pas toujours nécessaire, être une collaboratrice ou un collaborateur apprécié s'avère utile en toutes circonstances! Cela permet d'avoir accès plus facilement à des ressources complémentaires aux vôtres, à élargir votre champ de connaissances et, ultimement, à résoudre des problèmes complexes plus rapidement. Collaborer dans votre pratique professionnelle, en ces temps de complexité, devient une nécessité!»

Mario Côté, CRHA, formateur

AJOUTEZ UNE CORDE À VOTRE ARC: DEVENEZ UN COLLABORATEUR HORS PAIR



Offert dans le forfait formation : bit.ly/formation-offre



Professionnel
formé à
l'étranger



GUILLERMO GARZA, ING.

De la mécanique à la métallurgie

C'est de famille : comme son père et ses deux frères, Guillermo Garza est ingénieur. Tout jeune, il s'intéressait aux moteurs et aux machines, et c'est en génie mécanique qu'il s'est orienté.

Par Valérie Levée

Guillermo Garza n'a pas tout à fait marché sur les traces de son père, qui est ingénieur civil. En effet, il entre à l'Université de Monterrey, au Mexique, et obtient son baccalauréat en génie mécanique au cours duquel, en 2007, il effectue un stage chez Nemak. Cette entreprise mexicaine fabrique et développe des composants en aluminium pour plusieurs compagnies de l'industrie automobile, et le stage de Guillermo Garza porte sur le traitement thermique des alliages d'aluminium. C'est ainsi qu'il met un pied dans la métallurgie et se découvre un intérêt pour la transformation de l'aluminium, de la bauxite jusqu'à la production d'un produit final. Ce qu'il ne savait pas en entrant chez Nemak, c'est qu'il mettait aussi un pied au Québec grâce à une entente de partenariat

« J’ai beaucoup aimé le génie-conseil parce qu’on touche a beaucoup de projets. J’ai acquis beaucoup d’expérience en génie mécanique en travaillant à des projets de mécanique industrielle, de ventilation, de chauffage et de plomberie. »

— Guillermo Garza, ing. —
ALASTA/Prysmian Group



entre Nemak, General Motors et TAMLA, un groupe de recherche sur les technologies avancées des métaux légers pour les applications automobiles, établi à l’Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Au début de 2008, le professeur Fawzy Hosny Samuel propose au jeune étudiant de venir faire une maîtrise à l’UQAC, ce qu’il accepte.

ARRIVÉE À SAGUENAY

En janvier 2009, Guillermo Garza arrive à Saguenay dans la neige et ne parlant pas un mot de français! «Pour prendre un taxi, j’avais un petit papier sur lequel était inscrite mon adresse», raconte-t-il en riant. À l’université, les cours magistraux se donnent en français, et il travaille dur pour traduire et comprendre la matière. Au laboratoire, c’est plus facile, car entre le professeur égyptien et les sept étudiants étrangers, la langue commune est l’anglais. Durant ses études de deuxième cycle, il étudie l’usinabilité des alliages d’aluminium, il apprend le français, rencontre sa future compagne. En 2011, il continue sa progression et enchaîne avec un doctorat, toujours sur les alliages d’aluminium. En 2015, il fait un stage au Centre de recherche et développement de Rio Tinto, à Arvida. «C’était une très belle expérience de travail dans le monde industriel», se souvient-il. En 2016, il soutient sa thèse de doctorat et il est prêt à faire son entrée à l’Ordre des ingénieurs du Québec. «L’Ordre a pris en considération toutes mes études et mon parcours chez Rio Tinto», commente Guillermo Garza, qui a reçu son permis d’ingénieur junior en novembre 2016 et obtenu son titre d’ingénieur en novembre 2019.

INGÉNIEUR POLYVALENT

Titulaire d’une maîtrise et d’un doctorat en ingénierie de la transformation de l’aluminium, Guillermo Garza a maintenant les deux pieds dans la métallurgie, mais

c’est en génie mécanique qu’il décroche un emploi chez Tetra Tech. Dans cette firme de génie-conseil de Saguenay, il mène des projets de mécanique industrielle et de mécanique du bâtiment. Il analyse et valide les normes et les codes applicables, il prépare les plans et les devis techniques, les offres de services. Il coordonne des projets, depuis la conception jusqu’à l’implantation. «J’ai beaucoup aimé cette expérience de génie-conseil parce qu’on touche a beaucoup de projets, explique-t-il. J’ai acquis beaucoup d’expérience en génie mécanique en travaillant à des projets de mécanique industrielle, de ventilation, de chauffage et de plomberie.»

Mais quand Guillermo Garza a eu l’occasion de retourner travailler dans le domaine de la métallurgie, il a replongé. Depuis janvier 2022, il est directeur technique et assurance qualité chez ALASTA/Prysmian Group/General Cable – Usine Lapointe, une entreprise qui produit des tiges d’aluminium. Celle-ci reçoit le métal en fusion et y ajoute des éléments pour produire des alliages qui serviront à fabriquer des tiges, qu’une autre entreprise transformera en câbles, fils de soudage ou d’autres produits. Le rôle du directeur technique est d’assurer la qualité des tiges, de vérifier la composition chimique des alliages et les propriétés mécaniques en fonction des demandes des clients. «Il existe plusieurs méthodes pour fabriquer un produit final d’aluminium, indique-t-il. Pour chaque méthode, il faut tenir compte de nombreuses variables, J’espère devenir un expert dans ce vaste domaine.»

Aujourd’hui, Guillermo Garza se décrit comme un ingénieur polyvalent, formé en génie mécanique et en métallurgie, fort d’une expérience en recherche et en milieu industriel. Depuis 2020, il fait partie du comité régional du Saguenay–Lac-Saint-Jean de l’Ordre. Il est bien intégré à sa région d’accueil, il parle français couramment, et sa conjointe et lui ont eu des enfants, qu’il emmène jouer dans la neige. Comme il dit, «ça va super bien!» ■



COMITÉS RÉGIONAUX

Présents
dans votre
région!

NOUVELLE COHORTE DE 23 BÉNÉVOLES!

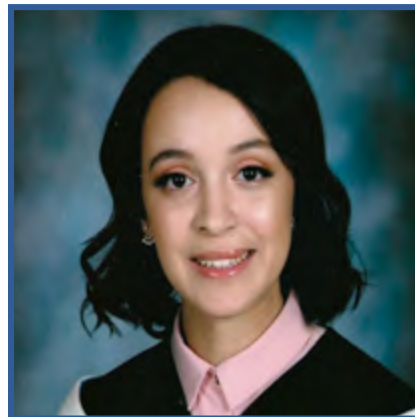
Cette année, 23 membres ont rejoint les comités régionaux de l'Ordre, parmi une centaine de candidatures déposées. Ces membres sont nommés par le Conseil d'administration, sur la recommandation de la présidence de l'Ordre. Qui sont ces bénévoles et quel est leur mandat?

Par Liorah Benamou

Motivation et inspiration, tels sont les deux mots les plus utilisés lorsqu'on interroge la nouvelle cohorte de bénévoles des comités régionaux. Disposant d'un mandat de deux ans, ces bénévoles vont rapidement s'atteler à l'élaboration d'un plan d'action régional annuel. Trois de ces membres expliquent leur motivation.



▲ **Alexandre Vaugeois, ing.**, nouveau membre du **comité régional du Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**, se mobilise pour faire connaître des domaines du génie peu en vue. «Ayant étudié en génie rural (génie agroenvironnemental à l'Université Laval), j'ai envie de faire savoir aux jeunes, et aux moins jeunes, que l'ingénierie n'est pas seulement un emploi de bureau. C'est surtout une profession où les valeurs sont importantes. Il y a assurément une place pour tous les types de personnalité.»



▲ **Amina Metallaoui, CPI**, est motivée par ses nouveaux défis comme membre du **comité régional de Montréal**, notamment pour promouvoir la profession auprès des jeunes. «L'ingénierie est un moyen d'aborder les problèmes d'aujourd'hui et de trouver des solutions. Aller à la rencontre des jeunes et les encourager est une façon de leur montrer comment ils peuvent contribuer à l'amélioration de la société de manière concrète dans différentes industries. C'est motivant pour moi d'aider et d'encourager des étudiants et étudiantes à persévérer ainsi qu'à développer un intérêt pour les domaines de la science et de l'ingénierie.



▲ **Jean-Pascal Deshaies, ing.**, qui s'implique au sein du **comité régional de Laval-Laurentides-Lanaudière**, veut inspirer les jeunes et les aider à opter pour des études en génie. «J'ai moi-même deux enfants et j'ai rapidement réalisé que c'était difficile pour eux de faire un choix d'études. J'ai participé à plusieurs journées carrières et j'ai constaté que le fait de rencontrer les professionnels en personne suscite toujours de la motivation chez les jeunes.»

Le rôle des bénévoles

Dans le cadre de leur mandat, les bénévoles des comités régionaux couvrent deux principaux champs d'intervention : l'organisation d'activités de formation et d'information, ainsi que la promotion de la profession par l'entremise des ambassadeurs et ambassadrices de la profession.

Les bénévoles animent leur milieu en organisant des activités de formation et d'information qualitatives réservées aux membres et adaptées à leur zone géographique. Proposées à fréquence régulière et entièrement élaborées par les bénévoles, ces activités contribuent à créer de riches synergies entre tous et toutes.

Parallèlement, les membres des comités régionaux revêtent le rôle d'ambassadeurs et d'ambassadrices afin de promouvoir la profession auprès des jeunes. Lors des visites dans les classes, les bénévoles agissent à titre de modèles inspirants. Par les activités collaboratives proposées aux établissements secondaires et aux cégeps dans toute la province, les bénévoles expliquent aux jeunes en quoi consiste leur travail quotidien. Ces rencontres visent ainsi à leur faire connaître la profession et à susciter leur curiosité en leur présentant les multiples possibilités qu'offre le génie.

S'impliquer pour la relève

La relève constitue l'avenir de la profession. Un programme sur mesure lui est consacré. Spécialement conçu autour de la découverte du génie en milieu scolaire, avec le site **Placepourtoi.ca**, ce programme répond à un objectif de l'Ordre, qui est de rencontrer chaque année plus de 10 000 élèves de 12 à 18 ans.

Promouvoir la profession d'ingénieur est un défi de taille! C'est la raison pour laquelle celles et ceux qui veulent s'impliquer au sein d'un comité régional doivent faire part de leur motivation au moment du dépôt de leur candidature.

L'Ordre souhaite la bienvenue à la nouvelle cohorte de 23 bénévoles et salue leur contribution au rayonnement du génie partout au Québec!

120

membres et CPI
ont déposé leur
candidature en
octobre 2021

11

comités
régionaux

7

membres
par comité

23

nouveaux
membres

2

ans de mandat
en 2022

Nouvelle cohorte de bénévoles des comités régionaux – 2022

Abitibi-Témiscamingue

Edmond St-Jean, ing.
Hatem Mrad, ing.
Jamal Ouaggadi, ing.

Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Dominique Dufour, ing.
Alexandre Vaugeois, ing.
Andréanne Côté, ing.

Côte-Nord

Youness Kaghad, ing.,
Guy Romain Kouam Kenmogne, ing.

Estrie

Stéphanie-Kim Bonneville, ing.
Houssam Ben Khalifa, ing.
Marcel Martineau, ing.

Laval-Laurentides-Lanaudière

Pierre Lemieux, ing.
Jean-Pascal Deshaies, ing.

Maurice-Centre-du Québec

Pascal Forget, ing.
Jacques Raza, ing.

Montréal

Jean-Paul Lemarquis, ing.

Montréal

Amina Metallaoui, CPI
Jose-France Vilna, ing.

Outaouais

Sophie Gingras, ing.
Roger Dib, ing.
Hélène Boulanger, ing.
Alain Basakay, ing.

Québec-Chaudière-Appalaches

Arnaud Maurice, ing.

Comment vous assurer de recevoir l'information sur les activités de votre comité régional ?

1. Rendez-vous sur le site de l'Ordre et connectez-vous à votre portail **via www.oiq.qc.ca**
2. Allez dans votre **profil** dans le menu de gauche
3. Sélectionnez l'onglet **Consentement**
4. Mettez à jour votre consentement pour les **Activités informatives et de réseautage** et les **Formations**



**Ingénieur.e.s juniors et stagiaires,
faites votre choix!**

La fin du juniorat approche

Finalisez vos démarches pour devenir ingénieur.e
de plein titre ou basculez dans le programme
des CPI **avant le 1^{er} avril 2022.**

Pour en savoir plus:



bit.ly/1GahkIR



juniorat@oiq.qc.ca

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec



GUY MARTIAL NGOWA NZALI

Combattant-né

Par sa ténacité et sa persévérance,
ce futur ingénieur a dépassé les limites
que lui imposait la société en raison
de son handicap.

Par Pascale Guéricolas

Photos : Luis Medina

Au début des années 2000, un jeune écolier peine à suivre le rythme de sa classe au Cameroun. Atteint de paralysie cérébrale, Guy Martial Ngowa Nzali n'a pas les capacités physiques d'écrire et de parler comme ses camarades. Près de 20 ans plus tard, il devient pourtant un des lauréats universitaires distingués par la fondation québécoise Forces avenir, dans la catégorie « Personnalité persévérante ». La persévérance constitue en effet le moteur de l'existence de celui qui a obtenu un baccalauréat en génie logiciel à l'École de technologie supérieure (ÉTS), alors que son destin d'enfant handicapé semblait tout tracé. Retour sur quelques moments forts de l'existence exemplaire de ce futur ingénieur hors du commun.

Né en 1990, le jeune Guy Martial subit dès son enfance le regard des autres sur sa différence. Ses limitations physiques le stigmatisent. Après plusieurs tentatives scolaires ratées, ses parents l'inscrivent dans un centre spécialisé qui accueille des enfants handicapés mentaux. Sauf que le jeune garçon comprend très vite qu'il ne pourra pas y apprendre à lire et à écrire comme les autres. Ses parents trouvent alors une école primaire où il peut enfin déployer ses ailes et acquérir des connaissances grâce à l'aide attentive de sa mère.

TAILLER SA PLACE

« Je voulais montrer que j'avais ma place au milieu des autres enfants, raconte-t-il. J'utilisais un enregistreur vocal pour pouvoir écouter chez moi, à mon rythme, les leçons de

«Le génie logiciel me semblait une option intéressante pour fabriquer des outils qui aideraient les personnes en situation de handicap.»

— Guy Martial Ngowa Nzali —
GénieLab



l'enseignant. Pendant plusieurs années, j'ai photocopié les cahiers de mes camarades de classe, et j'ai aussi emprunté les cahiers de notes de ma sœur.» Sans se décourager ni jamais renoncer devant la somme d'efforts requis, le jeune écolier poursuit son apprentissage, même s'il lui faut beaucoup plus de temps et d'énergie pour accomplir ses travaux.

Cette méthode, le jeune homme l'applique aussi au moment du choix de ses études universitaires. Après un DEC en programmation informatique effectué au Cameroun en partenariat avec un collège communautaire du Nouveau-Brunswick, le voilà à la croisée des chemins. Où doit-il poursuivre l'apprentissage de son futur métier? «J'ai choisi le Québec, parce que les services me semblaient mieux adaptés à ma situation», explique Guy Martial Ngowa Nzali. Au départ, j'avais envisagé de devenir médecin, mais ce n'était pas compatible avec ma condition physique. Par contre, le génie logiciel me semblait une option intéressante pour fabriquer des outils qui aideraient les personnes en situation de handicap.»

Armé de tout son courage et de sa détermination, le jeune homme entame donc sa scolarité à Montréal, loin de sa famille et de ses amis. Sans relâche, il consacre toutes ses fins de semaine à réviser ses cours, à accomplir ses travaux pratiques, ne dormant que 5 heures par nuit. Tout lui demande plus de temps, plus de concentration. Il lui faut aussi prendre de fréquentes pauses pour digérer le contenu de l'enseignement. Épuisé par ce rythme infernal, il demande à la direction de l'ÉTS, à moins de deux sessions de la fin de ses études, le droit de passer ses examens en différé et il l'obtient.

Décrocher le deuxième stage, partie intégrante du baccalauréat, lui pose aussi beaucoup de difficultés à cause

de ses problèmes d'élocution. Malgré tout, Guy Martial Ngowa Nzali reste concentré sur son objectif, et cela donne des résultats. En 2015, il remporte le troisième prix de l'oral au débat oratoire Piranha, organisé par la Société universitaire canadienne de débat intercollégial, devenue depuis la Ligue de débat universitaire et collégiale (LIDUC); puis il reçoit deux ans plus tard un prix de la Fondation Desjardins pour son engagement social et scolaire.

DES OUTILS POUR TOUS

Aujourd'hui diplômé de l'ÉTS en génie logiciel, le jeune homme travaille pour GénieLab, à Montréal. L'emploi de développeur Web va comme un gant au jeune homme, qui réfléchit au quotidien à des activités ou à des outils technologiques adaptés à des jeunes différents. Dans ce laboratoire, il peut proposer des moyens d'apprentissage qui dépassent les limitations physiques ou sociales de chacun et de chacune. Une façon de les aider à prendre leur place dans la société.

Guy Martial Ngowa Nzali rêve d'un monde qui valorise chaque individu, qui valorise la différence. Aux yeux de ce poète dans l'âme, «une seule vision ne saurait équilibrer le monde». Voilà pourquoi il a demandé à sa mère, dès 2005, de mettre sur pied une école, au Cameroun, qui accueille des enfants autistes, trisomiques, atteints de paralysie cérébrale. Ce centre, qui porte son nom, dispose maintenant d'un volet informatique. Dans l'avenir, il bénéficiera de l'appui d'une fondation encore en élaboration. Plus que tout, le futur ingénieur espère que ce genre d'organisme s'implantera ailleurs au Cameroun ainsi que dans d'autres pays, afin de faire de la diversité le moteur de la société de demain. ■

La sécurité de VOS données est NOTRE priorité!

Adresse courriel = identifiant

SI VOUS ÊTES MEMBRE



L'adresse courriel inscrite dans votre portail devient **votre identifiant** pour accéder à votre portail de membre.

Comment faire ?

1. Rendez-vous sur membres.oiq.qc.ca
2. Connectez-vous une dernière fois avec votre numéro de membre et votre mot de passe.
3. Suivez la courte procédure qui vous permettra de valider votre adresse courriel comme étant votre identifiant.

SI VOUS ÊTES CPI



L'adresse courriel inscrite dans votre dossier sur le portail d'accès à la profession devient **votre identifiant**.

Comment faire ?

1. Rendez-vous sur accesprofession.oiq.qc.ca
2. Cliquez sur **activer mon compte** sur la page de connexion.
3. Suivez la courte procédure qui vous permettra de valider votre adresse courriel comme étant votre nouvel identifiant.



Si vous éprouvez des difficultés,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
sac@oiq.qc.ca

AVIS DE LIMITATION DU DROIT D'EXERCICE

Conformément à l'article 182.9 du *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), avis est donné par la présente que, le 16 décembre 2021, **Marianne Lemieux, ing.** (membre n° 5027888), dont le domicile professionnel est situé à Chicoutimi, province de Québec, a fait l'objet d'une décision du Comité des requêtes de l'Ordre des ingénieurs du Québec relativement à son droit d'exercice, à savoir :

Charpentes et fondations

«DE LIMITER, jusqu'à ce que les cours de perfectionnement et le stage de perfectionnement soient complétés avec succès, le droit d'exercice de **Marianne Lemieux, ing.** (membre n° 5027888), lui interdisant d'exercer, autrement que sous la supervision d'un ingénieur, toute activité professionnelle réservée aux ingénieurs par la *Loi sur les ingénieurs*, lorsqu'elle se rapporte au domaine des charpentes et fondations soumises à des charges sismiques.»

Cette limitation du droit d'exercice de **Marianne Lemieux, ing.**, est en vigueur depuis le 17 décembre 2021.

Montréal, ce 17 janvier 2022

M^e Pamela McGovern, avocate

Secrétaire de l'Ordre et
directrice des Affaires juridiques

AVIS DE LIMITATION DU DROIT D'EXERCICE

Conformément à l'article 182.9 du *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), avis est donné par la présente que, le 16 décembre 2021, **Emanuel Gauvin, ing.** (membre n° 135790), dont le domicile professionnel est situé à Gaspé, province de Québec, a fait l'objet d'une décision du Comité des requêtes de l'Ordre des ingénieurs du Québec relativement à son droit d'exercice, à savoir :

Protection incendie

«DE PRONONCER la limitation volontaire d'exercice d'**Emanuel Gauvin, ing.** (membre n° 135790), dans le domaine de la protection incendie, en lui interdisant, autrement que sous la supervision d'un ingénieur, d'exercer toute activité professionnelle réservée aux ingénieurs par la *Loi sur les ingénieurs* dans ce domaine.»

Cette limitation du droit d'exercice d'**Emanuel Gauvin, ing.**, est en vigueur depuis le 16 décembre 2021.

Montréal, ce 17 janvier 2022

M^e Pamela McGovern, avocate

Secrétaire de l'Ordre et
directrice des Affaires juridiques

Bienvenue

aux différences
qui nous permettent
d'aller plus loin.

KINCENTRIC[®]
Employeur de choix

CANADA 2021

cima.ca

CIMA+

L'humain au centre
de l'ingénierie

AVIS DE RADIATION

Conformément aux articles 156 et 180 du *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), avis est donné par la présente que, le 17 décembre 2021, le Conseil de discipline de l'Ordre des ingénieurs du Québec a déclaré M^{me} **Caroline Moisan**, dont le domicile professionnel est situé à Longueuil, province de Québec, coupable des infractions suivantes :

« À Montréal, entre le mois d'août 2010 et le 15 juin 2011 et les ou vers les 7 avril 2011 et 15 juin 2011, dans le cadre du projet de réfection des murs et ponts d'étagement de l'autoroute Ville-Marie relatifs aux travaux de la structure P-15418,

M^{me} **Caroline Moisan** :

- a omis, lors de la préparation et la conception des plans et devis, de tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne (art. 2.01 du *Code de déontologie des ingénieurs*);
- a exprimé, en émettant les plans et le devis 130, des avis qui n'étaient pas basés sur des connaissances suffisantes (art. 2.04 du *Code de déontologie des ingénieurs*);
- a exprimé, en émettant les plans et le devis 130, des avis incomplets et présenté des plans et devis ambigus ou qui n'étaient pas suffisamment explicites (art. 3.02.04 du *Code de déontologie des ingénieurs*).»

Le Conseil de discipline a imposé à M^{me} **Caroline Moisan**, au regard de ces infractions, trois périodes de radiation temporaire de quatre-vingt-cinq (85) jours à être purgées de façon concurrente, en plus d'une amende de 12 000 \$ ainsi que les déboursés. Ayant renoncé aux délais d'appel, M^{me} **Caroline Moisan** a donc été radiée du tableau de l'Ordre pour quatre-vingt-cinq (85) jours à compter du 17 décembre 2021, jusqu'au 12 mars 2022 inclusivement.

Josée Le Tarte

Secrétaire du Conseil de discipline

AVIS DE RADIATION

Conformément aux articles 156 et 180 du *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), avis est donné par la présente que, le 17 décembre 2021, le Conseil de discipline de l'Ordre des ingénieurs du Québec a déclaré M. **Olivier Joly**, dont le domicile professionnel est situé à Longueuil, province de Québec, coupable des infractions suivantes :

« À Montréal, entre le mois d'août 2010 et le 15 juin 2011 et les ou vers les 7 avril 2011 et 15 juin 2011, dans le cadre du projet de réfection des murs et ponts d'étagement de l'autoroute Ville-Marie relatifs aux travaux de la structure P-15418, M. **Olivier Joly** :

- a omis, lors de la préparation et la conception des plans et devis, de tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne (art. 2.01 du *Code de déontologie des ingénieurs*);
- a exprimé, en émettant les plans et le devis 130, des avis qui n'étaient pas basés sur des connaissances suffisantes (art. 2.04 du *Code de déontologie des ingénieurs*);
- a exprimé, en émettant les plans et le devis 130, des avis incomplets et présenté des plans et devis ambigus ou qui n'étaient pas suffisamment explicites (art. 3.02.04 du *Code de déontologie des ingénieurs*).»

Le Conseil de discipline a imposé à M. **Olivier Joly**, au regard de ces infractions, trois périodes de radiation temporaire de quatre-vingt-cinq (85) jours à être purgées de façon concurrente, en plus d'une amende de 12 000 \$ ainsi que les déboursés. Ayant renoncé aux délais d'appel, M. **Olivier Joly** a donc été radié du tableau de l'Ordre pour quatre-vingt-cinq (85) jours à compter du 17 décembre 2021, jusqu'au 12 mars 2022 inclusivement.

Josée Le Tarte

Secrétaire du Conseil de discipline

Pour une présence publicitaire dans plan.

The logo for CPS Media, featuring a stylized icon of three circles arranged in a triangle to the left of the letters "CPS" in a bold, sans-serif font.

Renseignements : Dominic Roberge
CPS Média : 450 227-8414, poste 303 | droberge@cpsmedia.ca

Nouvelle cohorte d'ingénieurs et ingénieures en titre

Permis d'ingénieurs et ingénieures délivrés par le Comité d'admission à l'exercice de l'Ordre des ingénieurs du Québec du 3 janvier au 13 février 2022

Adam-Labrière, Renaud	Beaulieu, Patrick	Bouvier, Vincent	Cholewa, Jérôme	de los Santos, Natalia
Afrasiabi, Mandana	Beaulieu, Sophie	Bouyakdan, Rabih	Choquette, François	Dea Gélina, Michaël
Akary, Anthony	Beauregard, Cédrik	Bouzaga, Abdelkhalek	Choueiry, Rabih	Demers, Charles
Alawiye, Maysa	Beauregard-Jean, Kevin	Bouziri, Haithem	Chouinard, Cathy	Demers, Émile
Albe, Alexis	Bedard, Mathilde	Bowes, Danny	Chouinard-Brochu, Olivier	Demers, Martin
Alkattan, Ghayath	Bédard, Vincent	Boyajian, Carine	Cioc, Marius-Ioan	Deng, Tommy
Alvarado Cadena, Jairo	Bégin-Larocque, Alexandre	Boyer, Marianne	Ciocan Movila, Noni	Denis, Gabriel
Alvarado Morales, Edward	Bélair, Gabriel	Boyer, Sébastien	Cion, Erika	Desaulniers, Julien
Amey, Eli	Bélanger, Félix	Branchaud-Bégin, Alexis	Claude, Romain	Deschênes, Danny
Amir Mohammad, Amiri	Bélanger-Huot, Dominique	Braut, Étienne	Claude-Desroches, Aubrey	Desjardins, Jean Philip
Amouzou, Dosseh	Béliveau, Pascale	Breton, Gabriel	Cloutier, Jean-François	Deslauriers, Caroline
Amzar, Assia	Belzile, Bruno	Brodeur, Marc	Cloutier, Jonathan	Desrochers, Philippe
Anderson, Sébastien	Ben Dlala, Cyrine	Bruneau, Geneviève	Cloutier, Misaël	Di Liello, Cynthia
Angot, Loïc	Ben Marzouk, Sarah	Buckley, Craig	Coats, Francis	Dion, Nicolas
Antila, Craig	Ben Yacoub, Sami	Bui, Trung Tin Michel	Coles, Elliott	Dione, Mouhamadou
Anton, Ovidiu Daniel	Benchagra, Issam	Burelle, Katia	Collin, Guillaume	Diop, Ndèye Anta
Aoun, Tatiana	Bensalem, Abdelghani	Camacho Rea, Irene	Collin-Joly, Alexandre	Renée
Apablaza-Arancibia, Estefan	Benyakkou, Omar	Camarena Farfan, David Wilfredo	Condax, Athanasios	Dougherty, Justin
April, Antoine	Bergeron, Olivier	Cantador, Eduardo	Constantineau, Jonathan	Douma, Adam
April, Ariane	Bergeron, Philippe	Carlos	Contant, Geneviève	Douville, Olivier
Archambault, Francis	Bergeron-Fillion, Max	Cantint, Maxime	Copada, Raymond	Du Ruisseau, Gabriel
Asprey, Ryan	Bernier, Vincent	Canuel, Jean-Philippe	Cormier, Andréane	Duarte Rojas, Wendy
Assaad, Rami	Bérubé, Jean-Sébastien	Cappello, Alessandro	Cormier-Crevier, Mathieu	Dayana
Assaf, Sandra	Bérubé-Lauzière, Yves	Carmel-Veilleux, Tennessee	Corrales Betancur, Diana Patricia	Dubé, Valérie
Aumont, Gabriel	Bessette, Samuel	Caron, Julina	Correa-Ramirez, Felipe	Dubé, Vincent
Ayotte, Simon	Betous, Elliott	Carrier, Marc-Antoine	Corriveau, Philippe	Dubuc, Nicolas
B.-Benny, David	Bigras, Stéphane	Carrier, Renaud	Cossette, Merisha	Dufresne, Victor
Babineau, Simon	Binette, Sébastien	Casavant, Mathieu	Dawn Elodie	Dugas-Préville, Xavier
Bader, Luay	Bisaillon, François	Castilloux, Rémi	Côté, Dave	Dugré, Vincent
Bailly, Guillaume	Bizier-Lavery, Camille	Cauchon, Jean- François	Côté, Joël	Duong, Leslie
Bakhach, Mohamad	Blackette, Melissa	Cayouette, Vincent	Côté, Steeve	Duplessis, Alexandra
Balvet, Manfred	Blais, Martin	Cerclé, Claire	Couët, Martin	Dupré, Katherine
Barragan Forero, Alejandra Catalina	Blanc, Marc Étienne	Chabanne, Yannick	Couët-Morin, Alex	Dupuis, André
Barrette, Anthony	Bland, Melissa	Chamberland, Eve	Cournoyer, Etienne	Dussault, Paul
Barry, David	Boily, Natan	Champagne, Olivier	Cun, Alex	Edakama,
Barry, Mouhamadou	Boisvert, Eric	Chantigny-Côté, Carl	Cyr, Philippe	Landry-Hugues
Saïdou	Bolduc, Ann-Julie	Chaoui Roqi, Abdelali	Cyrenne, Patrick	El Haddad, Alain
Bartolone, Matthew	Bolduc, Frédéric	Charbonneau, Eric	Cyrenne-Blanchard, Philippe	El Haddoui, Fatima
Beaudet, Charles	Bolduc, Jasmin	Charest, Sylvain	Dagenais, Mathieu	El Hadi, Adil
Beaudin, Guillaume	Bolvin, Ralf	Charette, Catherine	Dahan, Thalie	El Matar, Mohammed
Beaudoin Wallace, Jess	Bonnier, Vincent	Charlton, Alexandra	Daneau-Desjardins, Carl-Étienne	El-Ferkh, Rami
Beaulac, Etienne	Boucher, Samuel	Charron, Erika	Daniel, Catherine	Emery, Sébastien
Beaulac Bouchard, Jean-Philippe	Boudreau, Frédéric	Chassé, Anthony	Daoust, Julien	Émile, Bettina
Beaulieu, Marc	Boudreau, Nicholas	Chehade, Rani	de Champlain, Pierre-Marc	Emond, Aimée-Line
	Bouffard, Samuel	Chehour, Adam		Emond-Girard, Laurent
	Bouharira, Aïcha	Chevalier-Vallé, Linda		Fafard, Melissa
	Boussekkine, M'barek	Chirila, Marian		Fahd, Nathalie
	Boutin, Gabriel	Chittick, Ian		Falcon Gonzales, Jair Alexis
				Falcoz, Romain
				Fallaha, Sophie
				Farrier, Charles
				Fathallah, Maroua

Nouvelle cohorte d'ingénieurs et ingénieures en titre (suite)

Permis d'ingénieurs et ingénieures délivrés par le Comité d'admission à l'exercice de l'Ordre des ingénieurs du Québec du 3 janvier au 13 février 2022

Faubert-Clément, Jonathan	Gauthier, Nelson	Hould, Samuel	Labranche, Jean-Daniel	Leblond, David
Faucher, Marie-Elaine	Gendron, Félix	Houle, Félix	Labrosse, Simon	Leclerc, Anthony
Faucher, Véronique	Généreux, Maxime	Huard, Benoit	Lacasse, Francis	Leclerc, Cédric
Fauchon, David	Gentes, Arthur	Hudon, Sophie	Lacasse, Maude	Lecours, Vincent
Fenan, Jawad	Georgiades, Eugenia	Humbert-Leblanc, Martin	Lachance, Alex	Lee, Yoon Jin
Feng, Dong	Germain, Clément	Hunter, Hereiti	Lachance, Pierre-Olivier	Lefebvre, Camille
Fillion-Perreault, Simon	Germain, Daniel	Huon, Khao-Ny	Lachance, William	Lefebvre, Michael
Fillion, Alexandre	Ghafoud, Yassir	Huseen, Ibrahim	Lacoursière Rocha, Jonathan	Légaré-Siou, Stéphanie
Fleury, Anthony	Ghiassi, Sara	Ibrahim, Ahmed	Lafond, Sébastien	Legault, Patrick
Floading, Raoul	Ghoneim, Mohamed	Icheboubene, Karim	Lafontaine, Alexandre	Lemay, Alexandre René
Forest, Loucas	Gadallah	Iguer, Yasmine	Lafontaine, Maxime	Lemay, Bernard
Forget, Camille	Gibert, Lisa	Ilias, Imad Eddine	Lafontaine, Patrick	Lemay-Maurice, Alexandre
Fortier Roberge, Ludovic	Gilbert, David	Imre, Rodica	Laforest, Yanick	Lémeri, Aude
Fortin, Dominic	Girard, Guillaume	Isabelle, Pierre Erik	Lafrenière, Samuel	Leon, Andres Felipe
Fortin, Gabriel	Gobeil, Maxime	Islouka, Meryem	Lagassé, Sébastien	Lepage, Pierre-Paul
Fortin, Jean-Philippe	Godin, Nathalie	Ismail, Mohamed	Laguë, Jean-François	Lepage-Fleurant, Elie
Fortin, Vincent	Gonzalez, Philippe	Aymen	Lahlouh, Zeina	Lespérance, Eric
Fortin Houde, Jean-Christophe	Gonzalez Delgado, Claudia Viviana	Ivanov, Krasimir	Lalande, Jean	Létourneau Lamarche, Charles-Alexis
Fortin-Girard, Maxime-Olivier	Gopala Krishnan, Puradani	Jacob, Daniel	Lalande, Mathieu	Léveillé, Kevin
Fournier, Antoine	Goudani, Abdelkhaleq	Jalbert, Steve	Lalande-Bertrand, Nathaniel	Levesque, Joël
Fournier, Félix	Goyette, David	Jeddou, Abderrazzak	Laliberté, Charles-David	Lévesque, Maude
Fournier, Justin	Gravel, Olivier	Jenai, Nadia	Lamarche, Xavier	Lévesque, Rosalie
Fournier, Nicolas	Gravino, Michael	Jeudy, Yann	Lamer, Kym	Lévesque, Yan
Fournier, Samuel	Grimard, Frédéric	Jin, Yu Xuan	Lamothe, Alexandre	Linteau, Patrick
Fréchette, Antoine	Grondin, François	Jôemets-Painchaud, Matti	Lamy, Pierre-Olivier	Liu, Jianghua
Frenkel, Avery	Guerette, Raphaël	Johnson-Alexandre, Félix	Landry, Serge	Llamosas Chu, Irma Giovanna
Froment, Hugo	Guilbault, Camille	Joly, Philippe	Langlois, Nicolas	Llanio Guerra, Eileen
Fupuy Chiong, Victor Ramon	Guillemot, Anaël	Jomphe Allain, Véronique	Langlois-Mongeau, Mathieu	Lo, Babacar
Gaboury, Joel	Gutiérrez De Gracia, Oscar Antonio	Jubenville-Baron, Samuel	Lanthier, Francis	Loginov, Oleg
Gagné, Jean-François	Guy, Pascal	Julien, Charles	Laperrière-Robillard, Thomas	Loiselle, Alexandre
Gagné, Philip	H. Dubuc, Vincent	Kagambega, Achille	Lapointe, Martin	Lonardelli, Andrew
Gagné, Simon	Habibi, Mohamed	Kaissoumi, Ibtissam	Laroche, Alexandra	Longchamps, Frédéric
Gagnon, Christophe	Hagbini, Sadegh	Kaptanoglu, Emir	Larocque, Marc-Antoine	Ludovico, Michelle
Gagnon, David	Haley, Eric	Kauffmann, Thomas	Laurent, Guillaume	Lumingu, Bonheur
Gagnon, Martin	Hammami, Dorra	Kavanagh-Lepage, Charles	Lavigne, Alexandre	Lupien, Adam
Gagnon, Raphaël	Hamza, salim	Kennouche, Nassim	Lavoie, François	Machado, Marine
Gagnon-Martin, David	Harmouzi, Mohamed	Kernif, Samir	Lavoie, Guillaume	MacHattie, David
Gallant, Pierre-Étienne	Hassan, Khodeja	Khater, Halim	Law, Dennis Dylan	maharilaza, alban
Gambini, Cyril	Hatamian Haghighi, Alireza	Kidder-Alexander, Akeen	Lawee, Lisa	Mahmoud, Omar
Ganao, Bocar	Hébert, Isabelle	Kiribayrajah, Keerthana	Lazure, Gabriel	Mahouche, Mustapha
Ganeshan, Dushiyanth	Hefti, Lars	Ko, Lok Yan	Leblanc, Joel	Mailloux, Jean-Michel
Ganeswaran, Thananchajan	Helou, Alaa eldin	Kokolakis, Tania	Leblanc, Luc	Malenfant, Raphaël
Gangnito, Élisée	Henderson, Stéphanie	L. Chevrier, Maxime	LeBlanc, Julien	Mandato, Matthew
Garceau, Martin	Hinse, Mathieu	L. Nadon, Alexandre		Mandri, Yassine
Gascon, Kevin	Hivon, Sébastien			Marandola, Louis-Mikaël
Gaudreault, Lorrie	Homawoo, Emilie			Marchetti, Gianbattista
Gauthier, Maxime	Horner, Timothy			Marcoux, Antonin
	Houde-Brouillette, Hugo			Marcoux, Edouard
				Marcoux, Jérémy

Permis d'ingénieurs et ingénieures délivrés par le Comité d'admission à l'exercice de l'Ordre des ingénieurs du Québec du 3 janvier au 13 février 2022

Marenger, Maxime	Murdymootoo, Kalaivani	Pouliot, Christian	Roy Lavigueur, Vincent
Marentette, Dave	Myrand-Bolduc, Mathieu	Pouliot, Julien	Roy-Moisan, François
Marin Arango, Diego Ignacio	Nadeau, Joffrey	Prins, Jonathan	Rozyev, Makhmud
Marquis, Maude	Neamtu, Alexandru Stefan	Proteau, Jean-Raphaël	Sabbagh, Pierre
Marquis-Roy, Charles-Antoine	Negron Yllu, Diego Enrique	Proulx, Jonathan	Sadek, Amine
Marsan, Pierre	Neveu, Sylvain	Proulx, Martin	Sady, Mouhamadou
Martel, Eric	Ngana, Kenny Dindamba	Quan, Hélène	Saint-Onge, Valérie
Martel, Mathieu	Nguepdjop, Yannick	Quijada Arevalo, Dimka Ricardo	Samné, Shady
Martin, Charles	Nguyen, Justin	Quintana Ochoa, Jaiver Ivan	Sanchez, Geoffrey
Martin, Yoakim	Nguyen, Thanh-Khoa Michael	Quirion, Vincent	Santerre, Steeve
Martineau, Simon	Nguyen Huu-Trung, Alexandre	Racette, Louis	Saouab, Mohamed
Martinez, Luis	Niang, Ibrahima	Radji, Djelili Affolabi	Sarrafan, Baharak
Martinez Ararat, Carlos Enrique	Nicolas, Marc	Rahmate, Mohammed	Sassi, Mathieu
Martinez Cordoba, Manuel Ernesto	Nolin-Audet, Jordan	Ramdé, Alix Patricia	Sauvageau, Félix
Marzella, Tatjana	Nsangou, Mohamed Daouda	Ramos Perfecto, Juan Carlos	Savary, Stéphane
Massé, Pierre-Paul	Ntwari, Robert	Ramzi, Abdelaziz	Savoie, Jean-Philippe
Mathieu-Raymond, Yann	Nunez Sosa, Maria Valeria	Rassef, Abdelwafi	Savoie, Pierre-Louis
Matte, Andréa	Olgun, Zozane	Ratelle, Judie	Seewald, Marc
Matte, Olivier	Omar Cheik N'diaye, Marie Otis, Benoit	Raymond, Léandre	Séguin, Pascal
Maupome Lopez, Rodrigo	Quadia, Rachid	Raynauld, Mélanie	Séguin-Godin, Guillaume
Maurais Filteau, Samuel	Quellet, Eric	Réco, Delphine	Sélesse, Alexandre
McBride, Michael	Pagé, Carolane	Reginster, Julien	Selmay, Mathieu
McDonald, Carl-Olivier	Paquet, Daniel	Regnaud, William	Shkor, Yauhen
McFadden, David	Paquet, Marc-Antoine	Rehal, Gagandip Singh	Sidi, Bouadou Jacques
Medvedocky, Edgardo Ignacio	Parau, Ilie-Bogdan	Renfort, Jean Rhodde	Sikorski, Marcin
Meilleur, Gabriel	Parent, Marc Philippe	Rezile, Joseph	Simard, Alexandra
Mellak, Mohamed	Parent, Mélissa	Rhéaume-Gagné, Yoann	Simoneau, Véronique
Mercier, Alyssa	Parent, Philippe	Rhéaume-Ouellet, Antoine	Sirois, Marie-Josée
Mestour, Mohamed	Patel, Umeshkumar	Rioux, Anikke	Sirois-Cournoyer, Abrielle
Metiche, Slimane	Patenaude, Emilie	Rivard, Antoine	Sourour, Mohamed
Meunier, Thierry	Patino Sanchez, Felipe	Rivest, Dominique	Sow, Sosthène Fabert
Michel, Annie	Patricio, Ryan	Roberge, Christian	St-Arnaud, Jacklin
Michon, Philippe	Payant, Pierre-Olivier	Robichaud, Eric	St-Arneault, Samuel
Miloudi, Abdelkader	Payant, Stéphane	robitaille, dominique	St-Georges, Francis
Mir, Ahmed	Pedneault, Yves	Roch, Camille	St-Louis Chevalier, Maxime
Mirghadiri, Sohail	Pelletier, Benoit	Rodrigue, Jean-Christophe	St-Michel, Pier-Luc
Moghim, Peyman	Perez Castro, Luis Daniel	Rodriguez-Rendon, Hugo	Stojc, Aimée
Moncada Alvarez, Luisa Fernanda	Perreault, Normand	Rofail, Sameh Michel	St-Onge, Anthony
Moniot, Gilles	Petrella, Michael	Roffé Jaime, Eugenia	St-Pierre, Catherine
Morin, Jonathan	Phénix, Gabriel	Rohani, Navid	Strickland, Steward
Morin, Mathieu	Pilon, Eric	Romain, Xavier	Strotjohann, Robert
Morin, Nicolas	Pilon, Pier-Luc	Romdhani, Hedi	Su, Yue
Morin Fournier, Jean-Francois	Pilote, Martin Guy	Romualdo Tello, Juan Carlos	Sylvain, Matthieu
Morissette, Julien	Pinard, William	Roseberry, Marc-Olivier	Szabo, Louis
Moula, Ibrahim	Pineault, Frédéric	Rousseau, Jean	Szabou, Andrei
Mroue, Hassan	Poirier, Marie-Michèle	Roux, Jean-David	Talbot, Arianne
Mubé Soh, Ghislain Charly	Poirier, Patrice	Roy, Emmanuelle	Talon, Nicolas
	Poliquin, Pierre Olivier	Roy, Fanny	Tambay, Catherine
	Potvin, Eric	Roy, René-Gilles	Tanguay, Danick
	Potvin, Michaël		Tanguay, Gabrielle
			Tanguay-Morin, Ilary
			Tellier, Eric

Nouvelle cohorte d'ingénieurs et ingénieures en titre (suite)

Permis d'ingénieurs et ingénieures délivrés par le Comité d'admission à l'exercice de l'Ordre des ingénieurs du Québec du 3 janvier au 13 février 2022

Tessier, Jacynthe	Tremblay, Anne-Marie	Turcotte-Estrada, Samuel	Watters, Samuel	* Détenteur d'un permis temporaire pour un projet particulier. Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec l'Ordre.
Tessier-Gagnon, Maxime	Tremblay, Catherine	Turfan, Gregory	Weinstein, Jeffrey	
Therrien, Louis-Philippe	Tremblay, Eric	Vachon, Antoine	Wright, Thierry Colin	
Thibault, Frédéric	Tremblay, Félix	Valade, Éric	Xie, Felix*	
Thibodeau, Frédéric	Tremblay, Gabriel	Vaulot, Frédéric	Xinidakis, Melody	
Thomassin, Renaud	Tremblay, Laurie	Veillette, Patrick	Zaharia, Dominic	
Thomson, Travis	Tremblay, Patrice	Velez Sanchez, Andres	Zerrouk, Redouane	
Todjinou, Maria Dolores	Tremblay-Rémy	Vezeau, Marc-André	Zouggar, Nabila	
Togbe, Jean	Tremblay-Vermette, Patrice	Vézina, Marc-Antoine		
Toguyéni, Frédéric	Trépanier, Étienne	Vilandr�, Danielle		
Tong, Aurore Li	Trépanier, Maurice	Violette, Dominique		
Torres Gutierrez, Hector	Trzcinski, Gabrielle	Volatier, Ma�t�		
Eduardo	Turcotte, Gabriel	Waite, Christopher		
Tran, Jennifer	Turcotte, Vincent	Wang, Adi		

SOIRÉE DE
L'EXCELLENCE EN
génie

VERS DE
NOUVEAUX HORIZONS

18 MAI 2022

ing.

DONNER POUR DES RÊVES DE GÉNIE

Comme vous, ils souhaitent changer le monde.
Encouragez-les à réaliser leur rêve !

Faire un don,
c'est permettre à des jeunes
d'accéder aux études en génie.

25\$ de don



Un reçu d'impôt

foiq.qc.ca





Saviez-vous que...

Fin des titres ing. jr et ing. stag.

Conformément au Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des ingénieurs du Québec, les permis d'ingénieur junior et d'ingénieur stagiaire deviendront caducs à partir du 1^{er} avril 2022 et leurs titulaires ne seront plus membres de l'Ordre.

Ceux qui détiennent ou détenaient de tels permis devront, pour obtenir un permis d'ingénieur, s'inscrire au registre des candidats à la profession d'ingénieur (CPI).



Rendez-vous en ligne
pour en apprendre plus :
bit.ly/ProgrammeCPI

C'EST PEUT-ÊTRE VOUS !

Vous êtes ingénieure ou candidat.e à la profession d'ingénieur (CPI) et vous travaillez dans les domaines :

- de la gestion des risques
- de la transition écologique
- de l'entrepreneuriat



Faites-vous connaître et partagez votre expérience dans votre revue *Plan* en écrivant à plan@oiq.qc.ca

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec



La Loi sur les ingénieurs : **DÉCODER LA PROFESSION**



Une formation obligatoire et sans frais* à l'intention
des ingénieurs inscrits pour l'année 2021-2022.



Vous y apprendrez tout ce que vous devez savoir à propos de la mise à jour de la
Loi sur les ingénieurs et de ce qu'elle peut changer dans votre pratique du génie.



Date limite : **30 juin 2022**

Rendez-vous sur **maestro.oiq.qc.ca**

* Un code promotionnel a été envoyé par courriel à tous les membres à la suite de leur inscription 2021-2022.



Mosaïque



Examen professionnel

AVIS

À TOUS LES INGÉNIEURS
STAGIAIRES ET JUNIORS
AINSI QU'AUX CANDIDATS À LA
PROFESSION D'INGÉNIEUR

Conformément au *Règlement sur les autres
conditions et modalités de délivrance des permis
de l'Ordre des ingénieurs du Québec*, les prochaines
séances d'examen auront lieu comme suit :

Dates des prochaines séances d'examen

Séance	Lieu	Date limite d'inscription
23 avril 2022 à 13 h	Québec	26 mars 2022
7 mai 2022 à 13 h	Gatineau	9 avril 2022
18 mai 2022 à 18 h 30	Montréal	20 avril 2022
28 mai 2022 à 13 h	Sept-Îles	30 avril 2022
1 ^{er} juin 2022 à 18 h 30	Montréal (Rive-Sud)	3 mai 2022
11 juin 2022 à 13 h	Chicoutimi	14 mai 2022

Pour vous inscrire à l'une des séances indiquées sur le site Internet de l'Ordre, vous devez vous rendre sur la plateforme d'inscription. Vous trouverez le lien sur le site à la rubrique *Je suis – membre de l'Ordre – Juniorat*. Pour en savoir plus, vous pouvez communiquer avec le Service à la clientèle aux numéros suivants : 514 845-6141 ou 1 800 461-6141, option 1.

En conformité avec la Politique linguistique de l'Ordre, les candidats et candidates à l'examen professionnel peuvent passer les épreuves en anglais ou en français.

AVIS DE DÉCÈS

Du 23 janvier au 23 février 2022 (période de réception des avis)

L'Ordre des ingénieurs du Québec offre ses sincères condoléances aux familles et aux proches des membres décédés suivants :

ALAIN BERNIER
VAUDREUIL-DORION

PATRICIA BENODIN GARDERE
PIERREFONDS

PIERRE BONNIER
RAWDON

JACQUES GIRARD
PONT-ROUGE

Pour nous informer du décès d'un ou d'une membre, veuillez écrire à l'adresse suivante : sac@oiq.qc.ca

Gestion des contrats – Industrie 4.0 À découvrir dans le prochain numéro de **plan.**

Ce numéro de *Plan* vous propose un double dossier :

Gestion des contrats

Quelles sont les bonnes pratiques à privilégier en matière de gestion des contrats ?

Industrie 4.0

Comment l'industrie 4.0 change-t-elle nos entreprises et le travail des ingénieures et ingénieurs ?

Aussi, faites la connaissance de plusieurs membres de l'Ordre dans des portraits inspirants.

Tout cela et bien plus encore à lire
dans le numéro de mai-juin 2022 de votre revue **plan.**



Informez-nous

VOUS N'AVEZ PAS FOURNI À L'ORDRE UNE ADRESSE COURRIEL ?

Vous devez fournir à l'Ordre une adresse courriel, laquelle doit être établie à votre nom (art. 60 du *Code des professions*). Cette adresse doit être fonctionnelle et vous permettre de recevoir les communications de l'Ordre.

VOUS DÉMÉNAGEZ OU CHANGEZ D'EMPLOI ?

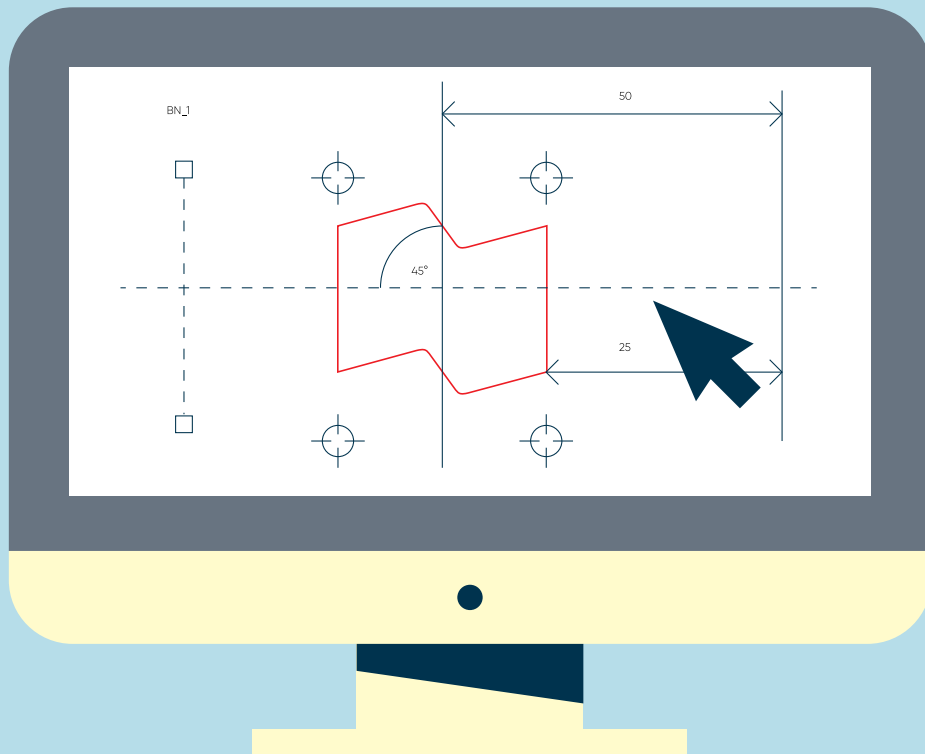
Vous devez aviser le secrétaire de l'Ordre de tout changement relatif à votre statut, à vos domiciles résidentiel et professionnel, aux autres lieux où vous exercez la profession et à votre adresse courriel, si nécessaire, et ce, dans les 30 jours du changement (art. 60 du *Code des professions*).

VOUS AVEZ ÉTÉ DÉCLARÉ COUPABLE D'UNE INFRACTION CRIMINELLE OU PÉNALE OU FAITES L'OBJET D'UNE POURSUITE CRIMINELLE ?

Vous devez informer le secrétaire de l'Ordre que vous avez été déclaré coupable, au Canada ou à l'étranger, d'une infraction criminelle ou disciplinaire ou que vous faites l'objet d'une poursuite pénale pour une infraction passible de cinq ans d'emprisonnement ou plus, et ce, dans les 10 jours où vous êtes informé de la décision ou, selon le cas, de la poursuite (art. 59.3 du *Code des professions*).

Pour apporter des modifications à votre profil,
rendez-vous sur le site

oiq.qc.ca



L'offre pour les ingénieurs est encore plus avantageuse

Découvrez vos nouveaux avantages
et privilèges à bnc.ca/ingenieur-oiq*

Fière partenaire de :

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec

* Sous réserve d'approbation de crédit de la Banque Nationale. L'offre constitue un avantage conféré aux détenteurs d'une carte de crédit Mastercard World^{MD}, World Elite^{MD} ou Platine de la Banque Nationale. Certaines restrictions s'appliquent. Pour plus de détails, visitez bnc.ca/ingenieur-oiq. ^{MD}MASTERCARD, WORLD MASTERCARD et WORLD ELITE sont des marques de commerce déposées de Mastercard International inc., employées sous licence par la Banque Nationale du Canada. © 2020 Banque Nationale du Canada. Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle est strictement interdite sans l'autorisation préalable écrite de la Banque Nationale du Canada.

Femmes en génie

Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable

JANVIER 2022

Téléchargez-le sur le site de l'Ordre
bit.ly/guide_employeurs_OIQ



ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec