

septembre 2021

ActionsINGEO

LA SOURCE D'INFORMATION EN GÉNIE ET GÉOSCIENCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RENCONTRE AVEC LE COMITÉ DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DE L'AIGNB

Une conversation sur l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en ce qui concerne l'ingénierie et les géosciences

PLUS:
Inspirer la
prochaine
génération de
géoscientifiques



De gauche à droite, Maggie Stothart, ing., présidente de l'AIGNB et coprésidente du comité D&I ; Christine Plourde, ing., FIC, présidente du comité D&I

EXCLUSIF

DEVENIR PLUS INCLUSIF

Une conversation avec le doyen de l'ingénierie de l'U de M sur les responsabilités professionnelles et la réduction de l'écart entre les sexes et la création d'une nature plus inclusive et accueillante pour les groupes sous-représentés



INGÉNIEURS
GÉOSCIENTIFIQUES
Nouveau-Brunswick

GUIDE AU CHEMINEMENT À SUIVRE POUR DEVENIR UN

ingénieur ou un géoscientifique

AU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉTAPE 1



Vous devez avoir les qualifications universitaires nécessaires.



Devenir un membre stagiaire pourrait faciliter ce voyage. Découvrez comment en visitant notre site Web.

ÉTAPE 2



Vous devez acquérir de l'expérience de travail.



Vous devez démontrer avoir 48 mois d'expérience de travail acceptable en génie ou en géoscience. Au total, 12 mois de cette période doivent se dérouler dans un milieu canadien (ou l'équivalent).

ÉTAPE 3



Vous devez soumettre un formulaire de demande accompagné du paiement de la cotisation annuelle.

ÉTAPE 4



Vous devez réussir l'examen sur l'exercice de la profession ou son équivalent.

ÉTAPE 5



Les personnes données à titre de références seront contactées pour confirmer votre expérience de travail et votre caractère.



Vous devez fournir le nom et les coordonnées d'au moins trois ingénieurs ou géoscientifiques qui sont en mesure de confirmer votre expérience de travail.

ÉTAPE 6



Les demandes et les références seront ensuite soumises au conseil d'admission aux fins d'examen.

ÉTAPE 7



Une fois que votre demande est approuvée, on vous remettra un certificat et un sceau professionnel.

WWW.APEGNB.COM/FR/INSCRIPTION

ActionsINGEO

Rédactrice en chef / Conceptrice graphiste Lauren Nicholson

Directrice des communications, AIGNB

Éditrice de copie Jocelyne LeGresley, Adjointe administrative

Traduction : Bourret Translation Inc.

Collaborateurs / Collaboratrices

Maggie Stothart, ing.

Lia Daborn, chef de la direction

Carol MacQuarrie, ing.

Margot Allain Bélanger, ing.

Christine Plourde, ing., FIC

Toon Pronk, géosc., FGC

Gabriel Cormier, ing., Ph.D., SMIEEE

Jaclyn Currie, ing.

Brian Moreau, ing.

Ingénieurs Canada

EngiQueers Canada

WISEatlantic (Drew Burchill)

Comité de direction et conseil

Présidente

Maggie Stothart, ing.

Vice-présidente

Michelle Paul-Elias, ing., FIC

Conseillère de Fredericton

Tammy Lamey, ing.

Conseiller de Moncton

Jérémie Aubé, ing.

Conseiller de Saint John

Bill Woodhouse, ing.

Conseillère du nord-ouest

Karine Savoie, ing.

Conseillère du nord-est

Michelle Roy, ing.

Représentant des géoscientifiques

Adrian Davis, géosc.

Représentante d'Ingénieurs Canada

Jean Boudreau, ing., FIC

Administrateur de Géoscientifiques Canada

Mike Parkhill, géosc., FGC

Représentantes du public

Leslie Knox, CPA

Lise Landry, LLB

Conseillère et Conseiller généraux

Maryse Doucet, ing.

Shawn Amberman, ing.

Personnel de l'AIGNB

Chef de la direction

Lia Daborn, CAE

Adjointe administrative

Jocelyne LeGresley

Directrice des communications

Lauren Nicholson

Directrice des finances et de l'administration

Jocelyn Durette, CPA, CA

Directrice des affaires professionnelles et registraire

Carol MacQuarrie, ing.

Directrice de l'enregistrement

Kate Sisk

Coordinatrice des programmes

Stamatia Baker

Gestionnaire de la sensibilisation stratégique

Beth Arsenaault

Développeur de logiciel

Bruce Wallace



info@apegnb.com | www.aignb.com

Contenu

NOTRE MISSION

Protéger les intérêts du public en réglementant l'exercice du génie et de la géoscience, et en maintenant la confiance du public dans les professions d'ingénieur et de géoscientifique.

NOTRE VISION

Être une ressource fiable et exhaustive en matière de questions réglementaires pour guider les professions d'ingénieur et de géoscientifique.

ActionsINGEO est une publication de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick (AIGNB).

Son contenu est protégé par le droit d'auteur (2021, AIGNB).

Tous droits réservés.

Cette publication ne peut être reproduite, en tout ou en partie, sans le consentement écrit préalable de l'éditeur. Tous les efforts ont été faits pour assurer l'exactitude du contenu de cette publication et l'éditeur ne peut aucunement être tenu responsable d'erreurs ou d'omissions.

Les articles, rapports et renseignements contenus dans le présent document reflètent les opinions des personnes qui les ont rédigés, préparés et présentés et ne représentent pas nécessairement le point de vue de l'éditeur. Le contenu du présent document est destiné uniquement à des fins éducatives et d'information.

Les demandes de renseignements sur la rédaction et la publicité doivent être adressées à l'AIGNB par courriel à info@apegnb.com.

L'AIGNB s'interdit de donner, louer ou vendre les nom, adresse postale et autres coordonnées de ses membres à des tiers.



COUVERTURE : Le drapeau de la fierté du progrès ajoute cinq lignes en forme de flèche au drapeau arc-en-ciel à six couleurs, la représentation largement reconnue de la communauté lesbienne, homosexuelle, bisexuelle et transgenre. Le drapeau du progrès englobe des bandes noires et brunes qui représentent les communautés LGBT marginalisées de couleur, ainsi que les couleurs rose, bleu clair et blanc, qui figurent sur le drapeau de la fierté transgenre. Il s'agit d'une conception de Daniel Quasar, de quasar.digital. Vous pouvez en apprendre davantage à l'adresse suivante : <https://quasar.digital/shop/progress-initiative>.

03 MESSAGE DE LA RÉDACTRICE

04 MESSAGE DE LA CHEF DE LA DIRECTION

07 MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

08 RENCONTRE AVEC LE COMITÉ DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DE L'AIGNB

10 INSPIRER LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE GÉOSCIENTIFIQUES

Une conversation avec Toon Pronk, géosc., FGC sur la meilleure salle de classe et enseignant - les grands espaces !

12 EXCLUSIF DEVENIR PLUS INCLUSIF

Une conversation avec le doyen de l'ingénierie de l'U de M sur les responsabilités professionnelles et la réduction de l'écart entre les sexes et la création d'une nature plus inclusive et accueillante pour les groupes sous-représentés.

13 MOT DE LA DIRECTRICE DES AFFAIRES PROFESSIONNELLES

14 UN ENTRETIEN AVEC ENGIQUEERS CANADA CONTRIBUTION D'INGÉNIEURS CANADA

16 MISE À JOUR DU PROGRAMME DE PPC

17 UNE CONTRIBUTION DE WISEATLANTIC L'EXPÉRIENCE DES PROFESSIONNELS 2SLGBTQ+ DANS LES STIM

18 MISE À JOUR DES PROJETS D'INFRASTRUCTURE

20 LEVÉE DU DRAPEAU DE LA FIERTÉ DU PROGRÈS

Un message de Christine Plourde, ing., FIC, présidente du Comité sur la diversité et l'inclusion de l'AIGNB.

Message de la rédactrice



Ce numéro d'ActionsINGEO est axé sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Au cours des dernières décennies, la composition de nos membres a beaucoup changé. Nous avons constaté qu'un nombre accru de nos membres ne résident pas au Nouveau-Brunswick. Nous comptons de plus en plus de membres formés à l'étranger, et de plus en plus de membres féminins.

Le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui n'est plus celui d'il y a dix ans, voire cinq ans. En raison de la diversité croissante sur le plan des sexes, des races et des cultures, les ingénieurs et les géoscientifiques doivent tenir compte d'une grande diversité de besoins et d'intérêt public ce qui, au bout du compte, améliorera notre service au public.

L'AIGNB reconnaît l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et s'efforce de rendre ses programmes aussi inclusifs que possible tout en appuyant la réglementation des professions.

Je trouve qu'il est particulièrement important que nous consacrons un numéro d'ActionsINGEO aux thèmes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. En parcourant ce numéro, vous découvrirez des initiatives menées dans la province et ailleurs dans le but d'améliorer la vie de certains groupes sous-représentés. En outre, vous en apprendrez davantage sur le travail du Comité de la diversité et de l'inclusion de l'AIGNB et, je l'espère, vous comprendrez mieux le rôle joué par les professions, les personnes et les employeurs dans la promotion de milieux de travail améliorés et plus équitables pour tous et toutes.

En tant que professionnels, vous concevez des solutions qui touchent de nombreuses personnes. Ainsi, l'une des clés de la réussite de plans bien conçus est de reconnaître, dans un premier temps, la diversité des opinions au sein de vos équipes.

Comme toujours, je serai heureuse de recevoir vos commentaires. N'hésitez pas à me faire part de vos suggestions, améliorations ou idées pour notre publication.

Prenez bien soin de vous,

LAUREN NICHOLSON

Lauren Nicholson
lauren@apegnb.com

« L'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick (AIGNB) tient à favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion au sein des professions d'ingénieur et de géoscientifique tout en travaillant à protéger l'intérêt public. Ensemble, nous assumons la responsabilité de créer un milieu durable et égalitaire où chacun peut réaliser tout son potentiel dans les sphères universitaire et professionnelle. »

LA DÉCLARATION DE L'AIGNB SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Message de la chef de la direction



« DANS LA DIVERSITÉ, IL Y A DE LA BEAUTÉ ET IL Y A DE LA FORCE. »

Maya Angelou

J'admets que sans être une grande passionnée de sport, les résultats des Canadiens aux récents Jeux olympiques de Tokyo ont retenu mon attention. J'ai remarqué trois éléments en particulier.

1. Les athlètes féminines du Canada se sont démarquées dès le début et à plusieurs égards.

En fait, ce sont des femmes qui ont décroché les trois quarts des médailles remportées par le Canada. Les effets produits par ces médailles se feront sentir partout au pays à mesure que les jeunes athlètes féminines réfléchiront à leurs possibilités de réussite dans le sport.

Que peut-on apprendre de cet exemple? Ingénieurs Canada et, par extension, l'AIGNB, se sont concentrés sur l'objectif 30 en 30, qui vise à faire en sorte que 30 % des nouveaux titulaires soient des femmes d'ici 2030.

Il y a actuellement 10 femmes parmi les 15 membres du conseil de l'AIGNB, et environ un tiers des bénévoles qui forment les comités sont des femmes. Sur le plan du leadership et de la représentation des femmes, nous faisons bonne figure.

Ceci étant dit, il est important de reconnaître que la diversité, l'équité et l'inclusion sont un processus à long terme et continu. Nous continuons de travailler à la réalisation de cet objectif dans le cadre des initiatives menées par le Comité de la diversité et de l'inclusion et d'autres partenariats stratégiques, mais les employeurs doivent aussi contribuer en jumelant, par exemple :

- De nouvelles employées à des femmes cadres supérieures de leur organisation.
- Encouragez ces employées à participer à des projets qui remettent en question leurs façons de penser et qui offrent des possibilités de croissance et d'apprentissage.

- Faites en sorte que « le podium soit bien à elles » au sein de votre organisation.

2. Les Jeux olympiques sont plus inclusifs que jamais.

Le milieu de terrain de soccer canadien Quinn est entré dans l'histoire en devenant la première athlète transgenre et non binaire à remporter une médaille olympique. En outre, l'haltérophile néo-zélandaise Laurel Hubbard a été la première femme ouvertement transgenre, et la skateuse américaine Alana Smith, la première athlète non binaire à participer aux Jeux.

La diversité peut être envisagée de différentes manières. Les définitions sont nombreuses, et c'est pourquoi il est important d'être clair sur ce que vous voulez accomplir. Si les Jeux olympiques ont dû s'adapter aux personnes par de nouveaux moyens, il en va de même pour nos propres organisations.

Ainsi, que faites-vous, en tant qu'entreprises, gestionnaires et chefs d'équipe, pour promouvoir un milieu inclusif qui attire les meilleurs talents et produit les meilleurs résultats?

Notre mandat consiste à protéger le public, mais nous devons veiller à ce que le processus réglementaire ne comporte aucun obstacle qui empêcherait une personne qualifiée d'obtenir un permis d'exercice. Nos membres ont été formés dans différents pays, ce qui représente une valeur importante pour le Nouveau-Brunswick dans son ensemble.

Comment l'AIGNB peut-elle aider les professionnels qui veulent obtenir un permis d'exercice au Nouveau-Brunswick? L'adoption de l'évaluation fondée sur les compétences au début de 2022 sera une étape. La composition des comités en est une autre : il faut s'assurer que les comités responsables de l'examen des demandes ou de l'expérience comprennent des personnes dont les antécédents et l'expérience sont diversifiés.

3. Les athlètes canadiens étaient fiers de se soutenir les uns les autres.

Ils assistaient aux différentes compétitions pour s'encourager les uns les autres; ils formaient une équipe unie dans un but commun, peu importe le sport, le parcours individuel ou l'expérience.

Le travail d'équipe est essentiel, quel que soit le milieu. Comme tous les chefs de projet le savent, la réussite repose sur le travail de l'équipe. Une équipe diversifiée comportera plus de compétences et plus de connaissances, et elle produira de meilleurs résultats.

Message de la chef de la direction

Comme l'a souligné Eric Myles, chef du Sport du Comité olympique canadien, « il faut un village, une province et un pays pour offrir des possibilités sous forme de programmes, d'entraîneurs et d'installations. »

Dans le cas du génie et des géosciences, il faudra du perfectionnement professionnel, des mentors et des possibilités pour que les professions deviennent à la fois diversifiées et inclusives.

Il s'agit d'un engagement à long terme qui nous survivra probablement. Plutôt qu'une simple liste de contrôle imprimée dans un rapport annuel, l'engagement commence par des dirigeants qui fournissent des ressources et un soutien interne qui, à leur tour, mènent à des pratiques importantes et durables.

Source d'échanges, d'innovation et de créativité, la diversité culturelle est tout aussi nécessaire à l'humanité que la biodiversité l'est à la nature.



LIA DABORN
PDG, AIGNB
lia@apegnb.com

Les mises en candidature pour les postes au sein du conseil et des comités sont commencées!

**VOUS SOUHAITEZ ÊTRE UN MEMBRE ACTIF AU SEIN
DE L'AIGNB? C'EST LE MOMENT D'ENVISAGER DE
PROPOSER VOTRE CANDIDATURE.**

Des mises en candidature pour le conseil sont actuellement acceptées pour quatre postes (Fredericton, Moncton, Nord-Ouest et conseiller général [1]), et des mises en nomination auront lieu au début de 2022 pour la formation des comités de l'AIGNB.

Des renseignements et le mandat sont affichés sur le site Web de l'AIGNB ou vous pouvez communiquer avec Lia Daborn, chef de la direction de l'AIGNB, à lia@AIGNB.com.

<https://www.apegnb.com/fr/a-propos-de-nous/comites/>

LE TRAVAIL DES INGÉNIEURS
INFLUENCE NOS VIES AU QUOTIDIEN.



Les ingénieurs cherchent constamment à améliorer le monde qui nous entoure en concevant des produits, des machines, des processus et des systèmes qui améliorent notre qualité de vie, notre santé, notre sécurité et notre bien-être, et ce, tout en protégeant l'environnement.

apegnb.com/influencerdesvies

Message de la présidente

La première moitié de mon mandat de présidente de l'AIGNB a été très occupée et productive. Maintenant que l'on assiste au début de la levée des restrictions entourant la COVID-19 au Nouveau-Brunswick, je commence enfin à participer aux événements en personne et à rencontrer des gens face à face.

Le progrès des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick ne s'arrête jamais, même pendant une pandémie mondiale. Les ingénieurs et les géoscientifiques ont dirigé et guidé le changement nécessaire pour vaincre la pandémie de COVID-19, et il a été passionnant de voir les publications et les reportages illustrant l'innovation et l'excellence de nos professions.

Au cours des six derniers mois, je peux témoigner du dévouement du conseil, lequel a travaillé sur le plan stratégique de l'Association et mener à bien les points qui ont pu être mis en attente pendant la COVID-19. Le conseil et nos infatigables bénévoles ont accompli un travail considérable jusqu'à présent, et j'ai hâte de vous faire part de ce travail.

L'AIGNB s'efforce d'aider toutes les personnes inscrites à se sentir appréciées et respectées pour leurs contributions à notre mission et à nos objectifs communs. En tant que présidente, je me concentre sur la promotion de l'excellence inclusive, en reconnaissant le rôle important que l'identité, l'origine et la perspective jouent pour miser sur la créativité et l'innovation dans tout ce que nous faisons.

J'aimerais vous raconter mon histoire personnelle au sein de l'Association. Le Comité sur la diversité et l'inclusion (CDI) a été le premier groupe de l'AIGNB auquel j'ai adhéré. Le travail que j'ai accompli dans ce comité au fil des ans me passionne et continue de m'enthousiasmer. En tant qu'ingénieure, il y a eu des moments dans ma carrière professionnelle où je me suis retrouvée dans des situations inconfortables avec des entrepreneurs simplement parce que j'étais une femme. Je crois qu'en tant qu'organisme, notre accent sur la diversité, l'égalité et l'inclusion devrait être un effort organisationnel qui nous met au défi d'appliquer une lentille critique à nos politiques et processus, et de favoriser une approche communautaire fondée sur la dignité, le respect et l'inclusion de toutes et tous.

Ce fut un immense honneur de faire partie du CDI, qui au fil des ans a pris diverses mesures pour aider à établir une solide culture d'inclusion et de soutien. Bien sûr, un seul comité en soi ne peut réussir à y arriver. Nous invitons toutes nos personnes inscrites à nous faire part de leurs commentaires sur ce que nous pourrions améliorer.



Ensemble, avec vous, nos inscrites et inscrits, notre personnel et l'AIGNB en tant qu'organisme de réglementation, nous pouvons créer un endroit qui favorise un sentiment de sécurité et d'appartenance pour chacun d'entre nous, et où nous savons que nos contributions comptent. Je vous encourage à prendre le temps de réfléchir à la façon dont vous pourriez, en tant que personne, jouer un rôle dans l'intégration de la reconnaissance, du respect et de la représentation des autres dans vos actions quotidiennes.

Dans tout ce que nous faisons, veillons à ce que notre parcours commun de croissance soit concret et utile pour toutes et tous. Après tout, nos professions de géoscientifiques et d'ingénieurs existent pour protéger le bien-être du public. Tel est notre objectif en tant que professionnels : créer de façon éthique des produits, des conceptions, des plans ou des services qui protègent la vie des personnes de tous horizons.

Maggie Stothart

MAGGIE STOTHART, ING.

présidente, AIGNB 2021
president@apegnb.com

RENCONTRE AVEC LE COMITÉ DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DE L'AIGNB

ActionsINGEO a rencontré virtuellement des membres du Comité de la diversité et de l'inclusion de l'AIGNB et leur a posé plusieurs questions afin de savoir ce qu'ils pensent des initiatives de l'Association en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et d'apprendre à mieux les connaître.

Q. Qu'est-ce qui vous inspire dans le génie et les géosciences?

MS : J'ai toujours aimé résoudre des problèmes. Étudiante, je m'efforçais toujours d'être concentrée et efficace. Ce n'est qu'au moment de m'inscrire à l'université que j'ai découvert que je pouvais faire carrière en génie. Après avoir fait des recherches et plusieurs tests d'aptitude, j'ai réalisé que mes points forts convenaient parfaitement au génie. Aujourd'hui, plus de dix ans après avoir commencé ma carrière, je demeure concentrée et efficace dans la résolution des problèmes, tout en accordant une importance accrue à la façon de mieux servir l'intérêt public. J'aime être capable d'utiliser mes forces pour aider les gens, ce qui m'encourage à poursuivre mon perfectionnement. Je veux que le Nouveau-Brunswick progresse et se développe pour les futures générations d'ingénieurs et de géoscientifiques.

MAB : Ce qui m'inspire le plus, ce sont les possibilités que nous avons, en tant qu'ingénieures, d'améliorer notre monde et d'avoir une incidence sur le quotidien.

Q. Quel est l'aspect le plus excitant de votre travail?

MAB : J'aime partager ma passion et mon amour pour tout ce qui touche le génie avec les étudiants et étudiantes ainsi que les futurs ingénieurs et ingénieures.

JC : Chaque jour apporte son lot de nouveaux défis. Je suis motivée par les défis, et j'aime travailler avec mes collègues à les résoudre!

Q. Quels sont les défis auxquels les femmes, les personnes de couleur ou les membres de la communauté LGBTQ sont confrontés dans les professions et le milieu universitaire du génie et des géosciences?

MAB : Je crois que le plus grand défi est la perception que ces professions sont davantage axées sur les hommes. Ce n'est absolument pas le cas, et cette perception change peu à peu et devient plus inclusive.

JC : À titre d'ingénieure, j'ai constaté que je déployais beaucoup plus d'efforts que certains de mes collègues pour établir un lien de confiance avec de nouvelles personnes. Il faut plus de temps pour établir des liens, et les occasions naturelles de se faire connaître et d'établir notre nom sont moins faciles à trouver.

MS : À mon avis, je suis l'ingénieure classique. Je suis motivée, assidue, dévouée et passionnée, et j'accorde beaucoup d'importance aux échéanciers. Toutes ces qualités sont excellentes pour faire le travail, mais il m'est arrivé de rencontrer des gens qui utilisent des termes négatifs pour décrire mon éthique de travail. Si j'étais un homme, on me décrirait comme un homme ferme ou un grand leader, mais dans certains cas, on me juge autoritaire ou dominante. Je crois que l'inégalité est le plus grand défi auquel sont confrontés les groupes sous-représentés dans une carrière professionnelle. Il est donc important de sensibiliser nos collègues sur les inégalités afin que nous puissions collaborer à la recherche d'une solution qui soit égale et agréable pour tous et toutes, sans discrimination.

Q. Quel est le ratio femmes-hommes dans votre milieu de travail ou au sein de votre faculté?

MAB : À la Faculté d'ingénierie de l'Université de Moncton, le ratio femmes-hommes est d'environ 1 sur 4.

AVEC :

CP = Christine Plourde, ing., FIC, Présidente du comité sur la diversité et l'inclusion de l'AIGNB

MS = Maggie Stothart, ing., vice-présidente du comité sur la diversité et l'inclusion de l'AIGNB, présidente de l'AIGNB

MAB = Margot Allain Bélanger, ing., membre du comité

JC = Jaclyn Currie, ing., membre du comité

CP : À l'échelle mondiale, Wood a intégré des objectifs de diversité et d'inclusion dans son cadre de durabilité, qui inclut notamment les objectifs « Sensibiliser et inspirer 100 % de nos collègues à être inclusifs tous les jours d'ici 2021 » et « Améliorer l'équilibre entre les sexes avec une représentation féminine de 40 % dans les postes de haute direction d'ici 2030. » Au sein de notre groupe d'affaires Environnements résilients au Canada, nous comptons actuellement 1 630 employés, dont 32 % sont des femmes, 22 % sont membres de minorités visibles, 2 % sont des Autochtones et 1,4 % sont des personnes handicapées. Parmi nos superviseurs, 25 % sont des femmes. Nous travaillons sur une gamme de stratégies visant à accroître la diversité et l'inclusion dans nos milieux de travail et à encourager l'action au sein de nos professions.

"Je rêve du jour où un poste comme le mien ne sera plus nécessaire. Lorsque le recrutement étudiant se fera naturellement et que la diversité de la population étudiante en génie représentera la diversité de la population générale."

**-Margot Allain Bélanger, ing.
Outreach Officer, Faculty of Engineering U de M**

MS : Dans mon travail actuel au sein du North Shore Mi'kmaq District Council (NSMDC), il y a quatre ingénieurs professionnels et le ratio hommes-femmes est de 50-50. Si nous examinons l'ensemble de notre personnel, nous constatons que les femmes sont plus nombreuses et nos portefeuilles couvrent toutes les disciplines (services techniques, santé, éducation, finances, gouvernance, etc.) Je suis extrêmement fière de travailler pour le NSMDC et les relations professionnelles que j'y ai établies ne se comparent à aucune autre entreprise pour laquelle j'ai travaillé dans le passé.

JC : De mon côté, chez Stantec, le ratio est de 25 sur 144 au centre d'affaires pour lequel je travaille (1 femme pour 5,76 hommes).

Q. Quel type de résultats vous apporterait une grande satisfaction envers votre travail?

CP : J'aide les clients à gérer des propriétés contaminées en me concentrant sur ce qui est important – les répercussions pouvant présenter un risque pour la santé humaine et écologique. Il est très satisfaisant de travailler en équipe pour résoudre les problèmes et protéger la santé humaine et environnementale.

MAB : Je rêve du jour où un poste comme le mien ne sera plus nécessaire. Lorsque le recrutement étudiant se fera naturellement et que la diversité de la population étudiante en génie représentera la diversité de la population générale.

JC : Savoir que mon travail apporte de la valeur à d'autres personnes. Je m'efforce chaque jour de participer au perfectionnement et à la formation de mes collègues, et de veiller à ce que mes clients soient contents.

Q. Quels sont vos espoirs pour l'avenir de votre profession?

MAB : Que le génie soit considéré comme une carrière possible pour tous et toutes, et que la diversité des ingénieurs reflète la diversité de l'ensemble de la population.

MS : Je crois que l'Association et ses membres partagent la responsabilité de sensibiliser la population et de permettre à cette dernière d'avoir des occasions d'en apprendre davantage sur les professions et la façon dont nous servons le public. J'appuie aussi l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada dont l'objectif est de faire passer à 30 % le pourcentage de femmes parmi les nouveaux ingénieurs titulaires d'ici 2030.

CP : J'envisage l'avenir du génie et des géosciences comme étant diversifié, collaboratif et tourné vers l'avenir, et je perçois l'intégration de l'inclusion et de la durabilité dans nos processus de résolution de problèmes comme étant un moyen de libérer notre potentiel d'innovation.

Q. Que diriez-vous aux jeunes femmes qui, à l'école ou à l'université, envisagent le génie ou les géosciences comme choix de carrière ou d'études?

JC : Être ingénieure exige de l'autonomie et de la volonté. Vous pouvez être tout ce que vous rêvez d'être. Surtout, soyez vous-même et faites-vous confiance.

MAB : Allez-y, foncez! La carrière d'ingénieure est stimulante et offre d'incroyables possibilités de tous les genres.

CP : Nous avons besoin de vous! Si vous avez une aptitude pour les mathématiques et les sciences, le goût d'apprendre et envie de travailler en collaboration pour résoudre des problèmes concrets, une carrière en génie ou géosciences est parfaite pour vous! Offrez vos points de vue uniques et aidez-nous à façonner l'avenir!

MS : Je veux encourager les jeunes femmes à explorer et à croire en leurs capacités lorsqu'elles terminent leurs études et entament leur vie professionnelle. J'ai toujours raconté mon histoire dans l'espoir d'encourager la prochaine génération d'ingénieures à s'engager et à prendre leur carrière en main.

LA GÉOLOGIE ET LA CLASSE EXEMPLAIRE UN POINT DE VUE PERSONNEL

Par Antonius (Toon) Pronk, géosc, FGC, Commission géologique du Nouveau-Brunswick

J'ai commencé ma première année d'études en géographie physique à l'Institut des sciences de la Free University of Amsterdam au milieu des années 1970. Ma première année d'études s'est passée sur le terrain, dans une région rurale aussi éloignée qu'on puisse l'être aux Pays-Bas. Elle s'est déroulée avant que toute formation en classe n'ait eu lieu et j'ai beaucoup aimé mon apprentissage. J'y ai appris deux choses :

- Les sciences de la terre nous obligent à nous salir les mains et les pieds, et parfois à avoir froid.
- Avant de se plonger dans la théorie, il est utile de comprendre pourquoi nous devons apprendre les principes scientifiques sous-jacents et l'importance d'acquérir les compétences appropriées en matière d'observation et de méthodologie.

La plupart des géoscientifiques adorent être sur le terrain dans le cadre de leur travail, peu importe les insectes, la météo, etc., un travail qui leur permet souvent de visiter des endroits éloignés ou exotiques. La plupart des enfants aiment le plein air et plusieurs études ont démontré qu'ils apprennent mieux dans un environnement extérieur.

Les « salles de classe » extérieures offrent un environnement idéal pour les activités d'apprentissage. Des études ont révélé que l'enseignement le plus efficace est celui qui se déroule en plein air, en mouvement et dans un environnement dynamique. C'est pourquoi les classes à l'extérieur sont idéales pour enseigner les sciences.

À titre de spécialistes des sciences de la terre, nous étudions les liens entre la géologie, le sol et l'utilisation des terres. C'est ce qui m'a d'abord fasciné lors de mes cours de géographie au secondaire, alors que mon enseignant nous expliquait tous les liens qui existaient entre le monde « naturel » et le monde créé par l'homme. J'ai toujours aimé être à l'extérieur et, au fur et à mesure que j'apprenais, j'ai commencé à voir les liens et à comprendre les processus qui en sont responsables. L'importance des classes à l'extérieur réside dans ces processus et dans le paysage, deux aspects qui s'étendent sur différentes échelles de temps. Les processus géologiques se déroulent sur des dizaines, des centaines de milliers, voire des centaines de millions d'années, et l'interaction de l'homme avec le paysage remonte à des centaines et des milliers d'années.

L'une des façons d'intéresser (davantage) les étudiants envers les sciences de la terre est de leur donner l'occasion de revivre l'enthousiasme vécu lors de leur première excursion scolaire, lors de la découverte du fonctionnement des processus terrestres et de la relation de cause à effet qui existe entre tous les éléments du monde naturel. Beaucoup d'étudiants en géologie choisissent ce domaine en suivant le cours de « géologie 101 » pendant lequel ils se sont dit : « C'est ça que je veux étudier ».



Toon présentant la beauté naturelle du parc Odell en tant que salle de classe en plein air.

Toutes les écoles n'ont pas la chance d'être situées près de petits parcs ou de secteurs boisés. Par contre, il est possible de faire preuve de créativité en matière d'apprentissage! Pendant la pandémie de COVID-19, une aventureuse enseignante au primaire à la Hartland Community School et moi-même sommes sortis des sentiers battus, car je ne pouvais pas faire ma visite annuelle aux classes de sciences de 4e et de 6e années et de 9e et 10e années à l'intérieur. Au pied levé, nous avons organisé une géorandonnée entre l'école et Hell's Eddy, le long du ruisseau Becaguimec (« où se trouvent les saumons ») en passant par un petit parc boisé.

Les classes en plein air (comme au parc Odell à Fredericton) regorgent de trésors : des affleurements rocheux, des marques glaciaires et des erratiques, des profils pédologiques, l'histoire du paysage, les caractéristiques de l'érosion, et des possibilités d'établir des liens entre le sol et les changements du niveau de l'eau, l'histoire et l'archéologie des Premières Nations, les limites du paysage (par la végétation ou les actions humaines), et même les changements climatiques. Par exemple, un profil pédologique permet de discuter de géologie, d'hydrologie, d'atmosphère et de biosphère au même endroit, en raison de toutes les interactions physiques, chimiques et biologiques qui se produisent dans la couche supérieure de la croûte terrestre.

Une carrière dans les sciences de la terre est enrichissante à bien des égards : vous apportez une importante contribution à la société, vous travaillez avec des personnes animées des mêmes idées et, si vous êtes chanceux et débrouillard (comme moi!), vous avez l'occasion de travailler dans de magnifiques environnements naturels.

**LE TRAVAIL DES GÉOSCIENTIFIQUES
INFLUENCE NOS VIES AU QUOTIDIEN.**



Les géoscientifiques explorent la Terre pour comprendre son fonctionnement. En reconstituant le passé, ils peuvent nous aider à comprendre l'avenir, notamment la façon dont nous pouvons utiliser notre eau, notre énergie et nos ressources naturelles de manière durable.

L'ÉVOLUTION D'UNE PROFESSION PLUS INCLUSIVE

COMMENTAIRE DE GABRIEL CORMIER, ING., PH. D., SMIEEE,
DOYEN DE LA FACULTÉ D'INGÉNIEURIE DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON



En tant qu'ingénieurs, nous devons être des militants sociaux et environnementaux. Selon le Code de déontologie de l'Association, le membre « ... se porte à la défense de la vie humaine, du bien-être des personnes et de l'environnement » et il « ... tient pour primordiaux la sécurité, la santé et le bien-être des membres de la société et la protection de l'environnement ». Il s'agit de l'article 1.1 du Code. Le Code exige également que l'ingénieur « traite équitablement les personnes – et incite les autres à les traiter équitablement et avec dignité – en conformité avec la législation relative aux droits de la personne » et qu'il doit « traiter équitablement la clientèle, les confrères et consœurs et les collègues de travail, et promouvoir le traitement équitable de ceux-ci, sans égard à la race, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la capacité physique ou mentale, à l'état civil ou familial ou à l'origine nationale. »

Ces aspects ont changé au fil des ans. Les préoccupations sociales et environnementales évoluent, et la profession doit s'adapter à mesure que la société change. À titre d'ingénieurs, nous devons protéger l'environnement, et assurer la santé et la sécurité du public et de nos collègues et collaborateurs. À titre de doyen de la Faculté d'ingénierie, il m'incombe également de veiller à ce que le milieu d'apprentissage à la faculté soit sûr - un endroit au sein duquel tous les étudiants et étudiantes peuvent réaliser pleinement leur potentiel, quels que soient leur milieu, leur origine, leur orientation sexuelle, leur religion ou leur sexe. Les membres de la population étudiante doivent percevoir que la faculté est exempte de discrimination et d'intimidation et qu'ils sont tous traités équitablement.

Nous devons également enseigner à nos étudiants et étudiantes à être des protecteurs de l'environnement, à toujours veiller à ce que les préoccupations environnementales soient dûment prises en considération, à ce que les Premières Nations soient adéquatement

consultées au besoin, et à promouvoir une utilisation responsable de nos ressources naturelles. Ces aspects doivent constituer un principe central de notre approche de l'enseignement du génie. Les questions environnementales doivent être primordiales dans leur travail, et non une simple préoccupation supplémentaire ou complémentaire.

En tant que professeurs de génie, nous devons également nous assurer que tous les aspects sociaux sont correctement enseignés, notamment en veillant à inclure les besoins des personnes handicapées dans les conceptions. Ces aspects font parfois partie des codes ou des règlements, mais souvent ils ne le sont pas, et nous devons faire preuve de créativité dans nos solutions aux problèmes complexes. Nous devons toujours tenir compte de nombreux aspects dans nos conceptions, et nous devons apprendre à nos étudiants à être aussi inclusifs qu'ils le peuvent, à penser hors des sentiers battus et à innover dans leur approche du génie.

Est-il temps que le génie soit perçu comme une profession plus « compatissante »? Cette perception aiderait-elle à combler le fossé et à instaurer un milieu plus inclusif et accueillant pour les femmes en particulier?

Elle aiderait certainement à mettre un peu l'accent sur les aspects sociaux du génie et pourrait encourager un plus grand nombre de femmes à étudier dans ce domaine et à demeurer dans la profession. Les facultés de génie doivent également renforcer les aspects sociaux du génie en proposant, par exemple, différentes options de couleur lors de la conception d'une interface utilisateur (pour les personnes ayant des déficiences visuelles) ou en tenant compte des personnes à mobilité réduite lors de la conception de produits. La résolution de problèmes d'ingénierie complexes va bien au-delà de la simple résolution de questions techniques; les facteurs humains et sociétaux ne doivent pas être négligés.

Toutefois, l'importance accrue des aspects sociaux ou l'ajout d'aspects plus « compatissants » n'est qu'une pièce du casse-tête.

Un grand nombre de mesures peuvent être adoptées dans la profession (et dans de nombreuses autres professions!) pour instaurer un milieu de travail plus inclusif et accueillant pour les femmes. Nous avons besoin que des champions se manifestent et encouragent le changement. Cela signifie que les hommes doivent montrer qu'ils soutiennent la diversité dans le milieu de travail. Une étude récemment réalisée aux États-Unis a mis en évidence les résultats qu'un allié masculin peut avoir sur les femmes dans les STIM, un milieu de travail traditionnellement dominé par les hommes. Nous avons tous un rôle à jouer dans l'évolution d'une profession d'ingénieur plus diversifiée et inclusive.

Mot de la directrice des affaires professionnelles

CAROL MACQUARRIE, ING.
DIRECTRICE DES AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET REGISTRAIRE



Conformément aux Lignes directrices sur l'utilisation des sceaux professionnels de l'AIGNB tous les produits **finaux** des travaux de génie et de géosciences (dessins papier et électroniques, plans, rapports et autres documents) doivent être authentifiés (scellés) par la personne qui a préparé ou supervisé directement les travaux. Seuls les documents signés et datés à la main ou qui ont été signés ou certifiés numériquement sont des originaux authentifiés.

Une signature numérique est une signature électronique cryptée qui peut garantir l'origine, l'intégrité et l'authenticité d'un document électronique. Les signatures numériques comportent des identifiants numériques fondés sur des certificats pour vérifier l'identité du signataire.

Voici quelques questions fréquemment posées sur les signatures numériques :

Qu'est-ce qu'une signature numérique de l'AIGNB?

L'AIGNB a conclu un accord officiel avec l'autorité de certification, Notarius, pour délivrer des signatures numériques à nos inscrits par l'entremise d'un service d'abonnement payant. La signature numérique des inscrits de l'AIGNB confirme l'identité et la désignation professionnelle de nos inscrits au moment de la signature. Elle sert de preuve que le signataire a le droit d'exercer au Nouveau-Brunswick, en plus d'assurer l'intégrité des documents signés et d'en prévenir la falsification.

Quelle est la différence entre une signature électronique et une signature numérique?

Une signature électronique est généralement une image électronique (un balayage) d'une signature manuscrite. Une signature numérique est un type sécurisé de signature électronique qui lie la signature au document à l'aide de la cryptographie.

Qui peut appliquer une signature numérique?

Seul le titulaire d'un certificat numérique peut utiliser une signature numérique. Cette dernière ne peut être reproduite par quiconque n'a pas accès au certificat numérique protégé par un mot de passe.

La signature de Notarius est-elle la seule signature numérique acceptée par l'AIGNB?

Oui, Notarius est la seule autorité de certification approuvée. L'AIGNB doit autoriser au préalable toute technologie de signature numérique autre que Notarius.

Quel est le coût?

Il y a des frais d'inscription uniques de 140 \$ et un tarif d'abonnement annuel de 185 \$. Les prix et les détails de l'abonnement sont indiqués à l'adresse suivante : <https://www.notarius.com/fr/certifio/pro/AIGNB>

Qu'est-ce que CertifiO?

Certifio est le nom du certificat numérique délivré par Notarius.

Qu'est-ce que ConsignO?

ConsignO est le nom du logiciel de Notarius qui peut être utilisé pour préparer des documents et y apposer une signature numérique. D'autres lecteurs de PDF, dont Adobe et Bluebeam, peuvent également être utilisés.

Où puis-je en savoir plus?

Notarius fournit divers outils de formation et de soutien, dont un webinaire en direct tous les mercredis à 14 h (HA). Pour obtenir d'autres renseignements, consultez le lien suivant : <https://support.notarius.com/?blsc=true>

CAROL MACQUARRIE, P.ENG.
MACQUARRIE@APEGNB.COM





Un entretien avec EngiQueers Canada

Un extrait d'une entrevue avec
avec Trestan Elsea, présidente
d'EngiQueers Canada

Republié avec la permission
d'Ingénieurs Canada



Depuis maintenant de nombreuses années, Ingénieurs Canada est fier d'être associé à EngiQueers Canada, un organisme national qui défend les droits des étudiant.e.s en génie LGBTQ2+.

Nous avons contacté EngiQueers Canada au cours de l'été 2021 pour en savoir plus sur ses activités et ses événements à venir, et obtenir ses conseils pour devenir un meilleur allié des personnes LGBTQ2+. Notre entrevue avec Trestan Elsea, présidente d'EngiQueers Canada, est ci-dessous.

Ingénieurs Canada : Sur quoi EngiQueers a-t-il travaillé au cours de la dernière année?

Trestan Elsea : L'équipe de direction de l'an dernier a délaissé l'organisation d'événements et de présentations en personne pour se demander ce qu'elle pouvait améliorer dans notre nouvelle situation virtuelle. Nous avons décidé de prendre le temps de revoir complètement notre constitution, de définir plus clairement les rôles de notre équipe et d'ajouter trois nouveaux postes, soit : responsable du marketing, responsable des services et responsable des finances. En attendant que ces rôles soient ratifiés lors de notre assemblée générale annuelle, nous avons engagé un comité (de marketing pour renforcer notre présence en ligne. Nous avons également pris le temps d'améliorer nos modules de formation sur l'EDI pour mieux expliquer et décrire les tensions raciales actuelles et inclure l'antiracisme, ainsi que pour créer des modules de formation supplémentaires, plus avancés, comme Online Inclusivity et Allyship in Action. Pour renforcer nos liens au sein de la communauté étudiante, nous avons essayé d'organiser davantage d'événements de déstressage en ligne, ainsi que des panels de conférenciers. Nous avons vécu une année de croissance très chargée et intéressante pour nous.

IC : La pandémie de COVID-19 a certainement été au centre des préoccupations de nombreuses organisations au cours de l'année écoulée. Quel a été l'impact de la pandémie sur votre organisation et vos membres?

TE : Une grande partie de nos activités consiste à participer à des conférences pour offrir une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). La COVID-19 nous a malheureusement empêchés d'offrir ce service en personne, ce qui fait qu'il est plus difficile de retenir l'attention des gens et d'avoir des discussions ouvertes pendant ces formations. De plus, EngiQueers Canada participe chaque année aux défilés de la fierté afin de représenter les étudiants en génie LGBTQ2+. Malheureusement, presque tous les défilés ont dû être diffusés sur des plateformes numériques, ce qui signifie que de nombreux étudiants qui participent à EngiQueers Canada ou à l'un de nos 30 groupes d'étudiants n'ont pas eu la chance de se rencontrer en personne. La bonne nouvelle, c'est que l'augmentation du nombre d'événements virtuels au cours des 18 derniers mois a simplifié notre connexion avec tous nos groupes d'étudiants. Nous avons créé une communauté en ligne sur la plateforme Discord, qui est semblable à Slack, afin de pouvoir discuter de manière informelle et de mieux nous connaître.

IC : Nous réfléchissons tous ce mois-ci à la façon dont nous pouvons contribuer à faire de l'ingénierie une profession plus équitable, diversifiée et inclusive. Quels conseils pouvez-vous donner aux personnes qui souhaitent devenir de meilleurs alliés des personnes LGBTQ2+ au sein de la profession d'ingénieur?

TE : Il existe d'innombrables façons de rendre un milieu de travail ou un service plus inclusif et accueillant pour les personnes LGBTQ2+, il suffit de faire preuve de créativité. Par exemple, mon groupe local d'étudiants EngiQueers, Ryerson EngOut, organise chaque année une soirée à l'intention des entreprises qui ont créé des milieux de travail inclusifs. Nous apprécions vraiment que des professionnels participent à nos événements. Les gens peuvent aussi militer pour que leur entreprise mette en place une politique efficace en matière d'EDI. Il est parfois possible d'avoir un impact tangible simplement en adoptant la pratique de demander aux gens quels pronoms ils souhaitent utiliser dans des formulaires, en leur offrant la possibilité de cocher plusieurs séries de pronoms et en acceptant les pronoms non binaires. Une fois qu'on a fait un peu de recherche, on voit qu'on peut faire beaucoup de choses pour accroître l'inclusion. Et si vous en êtes encore au stade de la recherche pour devenir un allié, c'est formidable aussi! Les nouveaux alliés sont toujours nécessaires et bienvenus. J'encourage tous ceux et celles qui ont des questions précises à nous contacter à info@engiqueers.ca ou president@engiqueers.ca.

L'interview complète est disponible ici :
<https://engineerscanada.ca/fr/nouvelles-et-evenements/nouvelles/mois-de-la-fierté-un-entretien-avec-engiqueers-canada>



À VOS MARQUES

Pour le CCFISTM 2022

Atteindre les étoiles : Créer un impact ensemble

PRÊTS

Rejoignez-nous à Halifax, N.-É. comme nous construirons des alliances, soulignerons nos réalisations et travaillerons ensemble vers une main d'œuvre plus diversifiée dans les Sciences, Ingénieries, Métiers et Technologies au Canada

PARTEZ!

Du 12 au 14 mai 2022 à l'Hôtel Marriott Halifax Harbourfront

MISE À JOUR DU PROGRAMME DE PPC

Proposé par:
Brian Moreau, ing.
Président, Comité de PPC de l'AIGNB

Nous savons tous que 2020 fut une année difficile, et j'aimerais au nom du Comité de perfectionnement professionnel continu (PPC), remercier tous les membres qui ont déclaré leur PPC. (N'oubliez pas que tous les membres actifs sont tenus de participer à 80 heures de PPC chaque année.) Même si toutes les activités de perfectionnement professionnel habituellement offertes au cours d'une année « normale » ne l'étaient pas, nous avons été heureux de constater que le nombre déclaré d'activités de PPC en ligne et d'autres méthodes était élevé. Le processus d'examen des dossiers sélectionnés est en cours, et la qualité des déclarations est jusqu'à présent élevée.

L'association a lancé *monAIGNB*, un nouveau portail réservé aux membres et qui facilitera le renouvellement annuel de l'adhésion et la soumission des dossiers de PPC. Vous pourrez l'utiliser pour mettre à jour vos coordonnées, saisir vos dossiers de PPC, vérifier votre solde dû et payer vos cotisations, le tout sur une seule et même plateforme pratique.

Nous avons aussi récemment actualisé et mis à jour nos lignes directrices sur le PPC. Remarque : les exigences n'ont pas changé, mais nous avons ajouté des exemples et des précisions. Si vous avez des questions additionnelles sur le programme de PPC, n'hésitez pas à consulter notre section FAQ ou à communiquer avec le personnel de l'AIGNB à l'adresse suivante : info@AIGNB.com.

Comme toujours, nous examinons régulièrement les pratiques exemplaires d'autres organisations afin de nous assurer que les activités offertes à nos membres répondent ou dépassent les attentes.



L'expérience des professionnels 2SLGBTQ+ dans les STIM

Article reproduit avec la permission de WISEatlantic et de l'auteure Drew Burchell, adjointe à la recherche de WISEatlantic.

Dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), la diversité est une source d'innovation et d'idées créatives, car des personnes de différents milieux et ayant différentes perspectives peuvent trouver de nouvelles façons de résoudre les problèmes. Dans ces domaines, accroître la représentation et l'inclusion des groupes marginalisés augmenterait leurs possibilités et favoriserait l'avancement de l'équité. En outre, la participation accrue de différents groupes favoriserait le développement de l'ensemble de ces domaines, contribuant ainsi à l'économie et au progrès scientifique. Cependant, les domaines des STIM ont toujours été dominés par les hommes et sont associés à la masculinité dans l'esprit de beaucoup de gens. Bien qu'il existe une abondante documentation sur l'inclusion des femmes dans les sciences, la représentation des personnes LGBTQ+ dans les STIM est un aspect que nous connaissons moins.

Une nouvelle étude menée par Cech et Waidzunus (2021) décrit en détail la disparité des expériences vécues dans les STIM entre les personnes LGBTQ+ et leurs homologues hétérosexuels aux États-Unis. En enquêtant sur un échantillon composé de 25 324 professionnels des STIM à temps plein, dont 1 006 étaient des personnes LGBTQ+, les auteurs ont constaté que ces dernières vivaient des situations plus négatives sous plusieurs aspects. Les auteurs ont examiné les facteurs suivants : possibilités de carrière, harcèlement, dévalorisation professionnelle (collègues dévalorisant ou discréditant leur expertise dans les STIM), exclusion sociale (ne pas être « à leur place » ou ne pas être invité à participer à des activités), santé et bien-être, et intention d'abandonner les STIM.

Les personnes LGBTQ+ de l'échantillon percevaient moins de possibilités d'avancement et avaient moins de ressources. Elles étaient également moins à l'aise avec la « dénonciation » (à savoir, signaler le harcèlement ou la discrimination sans crainte de représailles). Les personnes LGBTQ+ de l'échantillon étaient beaucoup plus nombreuses à subir une dévalorisation professionnelle et une exclusion sociale. Les répondants LGBTQ+ étaient plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de subir des effets négatifs sur leur santé mentale, et ils étaient beaucoup plus nombreux que leurs homologues non LGBTQ+ à envisager de quitter les STIM.

Références : E. A. Cech et T. J. Waidzunus, « Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM », *Science Advances* (2021), vol. 7, no 3, eabe0933.

Les auteurs de l'étude ont également réalisé une analyse intersectionnelle et ont constaté que les répondants transgenres et non binaires déclaraient davantage de problèmes de santé et de bien-être et étaient plus susceptibles d'envisager de quitter les STIM que leurs homologues cisgenres issus de minorités sexuelles. De même, les femmes LGBTQ+ et les personnes LGBTQ+ de couleur étaient plus susceptibles que les hommes LGBTQ+ et les personnes LGBTQ+ blanches, respectivement, de faire l'objet de harcèlement et de dévalorisation professionnelle au travail.

Bien que l'Amérique du Nord ait fait d'énormes progrès à l'égard du mariage et des autres droits LGBTQ+, ces données nous montrent qu'il reste beaucoup à faire pour que les personnes LGBTQ+ soient incluses de manière égale et équitable dans tous les secteurs de la société. En outre, des recherches additionnelles doivent être menées au Canada, car la plupart des publications actuelles reposent sur des échantillons américains. WISEatlantic mène actuellement des recherches auprès de postdoctorants canadiens LGBTQ+ dans les STIM, alors attendons la suite!

Plusieurs organisations travaillent à l'inclusion et à la visibilité des personnes LGBTQ+ dans les STIM. Découvrez-les en cliquant sur ces liens!

- <https://qatcanstem.github.io/> (Canada atlantique)
- <https://Prideinstem.org>
- <https://500queerscientists.com/>
- <https://lgbtqplusstem.ca/>

WISEatlantic vise à faire évoluer les stéréotypes sexistes liés aux STIM. Nous encourageons les filles à envisager des carrières dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) en les sensibilisant à la diversité des emplois dans ces domaines et en leur permettant d'envisager d'y faire carrière. WISEatlantic soutient également les femmes en début de carrière dans les STIM en leur offrant des possibilités de perfectionnement professionnel et de réseautage.

Pour obtenir d'autres renseignements, consultez : <http://wiseatlantic.ca/>

Communiqué- Gouvernement de Nouveau- Brunswick
Société de développement régional
Transports et Infrastructure

Onze collectivités reçoivent du financement provincial et fédéral pour des projets d'infrastructure

Les gouvernements provincial et fédéral ont annoncé le 5 août, un investissement de 8,3 millions de dollars dans 11 projets d'infrastructure partout dans la province qui visent à fournir aux résidents une infrastructure sécuritaire et fiable et à placer leur collectivité en meilleure position pour croître.

« Les investissements de ce genre aident les collectivités à se munir de l'infrastructure dont elles ont besoin pour leur population et leur croissance économique, et à continuer de s'épanouir pour les générations à venir », a déclaré le ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Gary Crossman, qui est également ministre responsable de la Société de développement régional.

Les projets comprennent des améliorations routières à Oromocto et à Gagetown, ainsi que l'élargissement d'un champ de captage à McAdam. De plus, les centres d'entretien de Debec, Centreville, Petitcodiac, Woodman's Point, Gagetown, Hampton et Hanwell feront l'objet de travaux d'amélioration à leur structure. Ces travaux comprennent le retrait de matières dangereuses, le remplacement de toits et de fenêtres, et l'amélioration des systèmes de chauffage et de la plomberie. Un dôme de sable à Grand Manan sera également rénové.

« Ces investissements prolongeront la durée de vie de ces importantes installations du ministère », a affirmé la ministre des Transports et de l'Infrastructure, Jill Green. « Des installations améliorées nous aideront à gérer efficacement notre grand réseau de routes, de ponts et d'infrastructures. »

Le gouvernement fédéral investit plus de 6,6 millions de dollars dans ces projets dans le cadre du volet Résilience à la COVID-19 du programme d'infrastructure Investir dans le Canada. Le gouvernement provincial investit 980 000 \$, tandis que la contribution des municipalités et d'autres partenaires financiers s'élève à plus de 686 000 \$.

« Le gouvernement du Canada agit fermement et rapidement pour protéger la santé et la sécurité de toute la population du Canada, stabiliser notre économie et appuyer les collectivités à travers le Canada. Ces projets prolongeront la durée de vie utile d'importantes infrastructures communautaires du Nouveau-Brunswick et créeront des économies écoénergétiques », a dit la députée fédérale de Fredericton, Jenica Atwin. « Le plan d'infrastructure du Canada prévoit des investissements dans des milliers de projets et vise à créer des emplois partout au pays et à bâtir des collectivités plus saines et plus inclusives. »

Mme Atwin parlait pour la ministre fédérale de l'Infrastructure et des Collectivités, Catherine McKenna.

La liste complète des projets est disponible en ligne.



TD Assurance | On est prêts
Meloche Monnex pour vous



**Membres de l'AIGNB,
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/apegnb
Ou composez le 1-866-269-1371**



Le programme d'assurance habitation et auto TD Assurance Meloche Monnex est offert par Sécurité Nationale 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, 12e étage, Montréal (Québec) H2P 1S6. 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. TM Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou de ses filiales.



Aidez à concevoir l'avenir de votre profession

LES COMITÉS DE L'AIGNB AIMERAIENT POUVOIR COMPTER SUR VOUS!

**En tant que bénévole, vous êtes un
élément clé de l'autoréglementation
du génie et des géosciences dans la
province du Nouveau-Brunswick.**

Voulez-vous vous assurer que seuls les candidats qualifiés deviennent membres?
Voulez-vous être un mentor et partager votre expertise avec les autres membres?
Croyez-vous en l'importance d'être un modèle pour la prochaine génération? Si vous
avez répondu oui à l'une des questions ci-dessus, nous avons des possibilités de
bénévolat pour vous.

Pour obtenir le mandat et la liste complète
de nos comités, veuillez consulter :

En savoir davantage

[www.apegnb.com/fr/a-
propos-de-nous/comites/](http://www.apegnb.com/fr/a-propos-de-nous/comites/)

OU CONTACTEZ-NOUS au 1-888-458-8083 ou à INFO@APEGNB.COM

A photograph of Christine Plourde, a woman with short blonde hair and glasses, smiling and holding a large rainbow flag. She is wearing a black top and a necklace. In the background, there is a wall with several small framed portraits.

*Un message de Christine Plourde, ing., FIC, présidente
du Comité sur la diversité et l'inclusion de l'AIGNB.*

LEVÉE DU DRAPEAU DE LA FIERTÉ DU PROGRÈS

Au cours des dernières décennies, la composition de nos membres a beaucoup changé. Nous avons constaté que de plus en plus de membres ne résident pas au Nouveau-Brunswick. Nous comptons de plus en plus de membres formés à l'étranger, et de plus en plus de membres féminins.

L'AIGNB reconnaît ce changement et poursuit ses efforts afin d'être aussi inclusive que possible tout en appuyant la réglementation des professions. Ainsi, l'adoption de la déclaration de l'AIGNB sur la diversité, l'équité et l'inclusion fut une étape importante pour notre Association. Cette déclaration a été approuvée par le conseil et est rédigée comme suit : L'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick (AIGNB) tient à favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion au sein des professions d'ingénieur et de géoscientifique tout en travaillant à protéger l'intérêt public.

Ensemble, nous avons la responsabilité de créer un milieu durable et égalitaire où chacun peut réaliser tout son potentiel dans les sphères universitaire et professionnelle.

La diversité dans les domaines du génie et des géosciences signifie qu'il faut mobiliser les meilleurs cerveaux et inclure de nombreuses perspectives et expériences à chaque défi et à chaque possibilité que les professions doivent relever.

En tant que présidente du Comité de la diversité et de l'inclusion de l'AIGNB, je suis fière de la décision de l'Association d'afficher le drapeau de la fierté du progrès dans son bureau principal afin de reconnaître officiellement l'importance d'offrir un milieu accueillant à toutes les personnes qui franchissent nos portes dans le but d'obtenir une licence professionnelle.

Le fait de lever ce drapeau à l'AIGNB doit signifier plus que de simplement cocher une case sur le plan de la diversité et de l'inclusion, mais plutôt symboliser le principe directeur qui consiste à s'assurer que l'AIGNB tient compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans tous ses programmes.

GRAYDON NICHOLAS
INDIGENOUS
SCHOLARSHIP IN
ENGINEERING

BOURSE D'ÉTUDES EN
GÉNIE GRAYDON-
NICHOLAS POUR
ÉTUDIANTS
AUTOCHTONES

Find out more | En savoir plus

Les bourses de l'AIGNB SONT MAINTENANT DISPONIBLES

EN SAVOIR PLUS ET POSTULER MAINTENANT :

WWW.APEGNB.COM/FR/A-PROPOS-DE-NOUS/PRIX-BOURSES/



JOCELYNE ROY-VIENNEAU
UNDERGRADUATE ENGINEERING
SCHOLARSHIPS FOR WOMEN

BOURSE D'ÉTUDES DE PREMIER CYCLE
JOCELYNE ROY-VIENNEAU POUR LES
FEMMES EN GÉNIE

Find out more | En savoir plus

ENGINEERS HAVE SPOKEN.

79.7%

FEEL WELL-PREPARED
FOR THE FUTURE BECAUSE
OF OUR FINANCIAL SECURITY
PROGRAM.*

WE CAN HELP YOU FEEL MORE CONFIDENT TOO.

TELL US ABOUT YOUR FINANCIAL GOALS.

CANLIFE.CO/EXCLUSIVE

*Survey conducted by us in June 2019 with participants of the Engineers Canada-sponsored Financial Security Program.



Sponsored by:

engineerscanada
ingénieurscanada



Canada Life and design are trademarks of The Canada Life Assurance Company.



ENGINEERS
GEOLOGISTS
New Brunswick



INGÉNIEURS
GÉOLOGISTIQUES
Nouveau-Brunswick