




Ordre
des ingénieurs
forestiers
du Québec

RAPPORT
DU SONDAGE
**SUR L'ÉQUITÉ,
LA DIVERSITÉ ET
L'INCLUSION (ÉDI)**

Mai 2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
INTRODUCTION	3
RÉSULTATS	
RÉPARTITIONS ET INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES	4
ÉNONCÉS SUR L'ÉDI	6
ANALYSE DES COMMENTAIRES	8
CONCLUSION	9
ANNEXE	10



Rédaction :
Anne Bernard, ing.f., Ph. D.

Révision :
François-Hugues Bernier, ing.f.

Révision linguistique :
Sylvie Vallée

Conception graphique :
Tommy Ferland, La Fabrik

PRÉFACE

L'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec travaille actuellement sur une nouvelle version de sa planification stratégique. C'est dans ce contexte que le sondage lancé à l'hiver 2022 en lien avec les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) s'inscrit. Il s'agit d'une opportunité pour documenter la position des membres face à des enjeux d'actualité.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'OIFQ, LES RÉSULTATS DE CE SONDRAGE PERMETTRONT D'ORIENTER DES ACTIONS À PRENDRE.

Il est aussi important de souligner que globalement les résultats sont rassurants à plusieurs égards et qu'ils éclairent la direction de l'Ordre dans sa réflexion sur l'ÉDI. Sans positionner l'ÉDI au premier plan, l'Ordre se verra ainsi mieux outillé pour adopter et intégrer des actions dans ses activités courantes visant le respect et la promotion de l'ÉDI. Il faut aussi mentionner que plusieurs ordres professionnels ont entamé une réflexion en ce sens.

INTRODUCTION

Avant de présenter les résultats du sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) à l'Ordre, nous désirons rappeler les définitions de l'ÉDI qui ont été retenues dans le cadre de l'étude. Ces définitions sont tirées du site internet du Réseau québécois sur l'équité, la diversité et l'inclusion (RQEDI)¹.

ÉQUITÉ :

L'équité réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes. À titre d'exemple, selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes signifie un « traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre entre les genres, et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité ».

INCLUSION :

L'inclusion fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés.

DIVERSITÉ :

La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, les limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc.

Afin de connaître la position des membres de l'Ordre à l'endroit des questions d'ÉDI, le Conseil d'administration de l'OIFQ a proposé de sonder ses membres sur la question. Le sondage envoyé aux membres est une adaptation d'un sondage diffusé à l'Université Laval dans plusieurs centres de recherche, notamment dans le Centre de recherche sur les matériaux renouvelables (CRMR). Nous remercions le CRMR d'avoir volontairement accepté de nous partager le modèle de sondage.

Le sondage a été développé sur la plateforme SurveyMonkey et il a été envoyé aux membres par courriel le 16 février 2022 et deux rappels par courriel ont été faits. Le sondage s'est clôturé le 1^{er} mars 2022.

¹ <https://rqedi.com/edi-101-2/>, page consultée le 24 novembre 2021

RÉSULTATS

Au total, 353 personnes ont complété le sondage. De ce nombre, 45 personnes ont été retranchées de l'échantillon, n'ayant complété que partiellement le sondage. L'échantillon final est de 308 membres, soit 16% du membrariat de l'OIFQ.

De façon générale, l'échantillon est plutôt représentatif du membrariat de l'OIFQ (Figure 1, 2, 3, 4 et 5), soit des membres masculins, de plus de 45 ans, d'origine caucasienne et membre de l'Ordre depuis plus de 10 ans. En ce qui concerne les employeurs, nous notons une diversité qui est représentative de la réalité. De plus, 96% des personnes ayant répondu au sondage ne font pas partie d'une ou plusieurs communautés 2SLGBTQ+ et, dans la même proportion, n'ont pas de handicap.

RÉPARTITIONS ET INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

FIGURE 1. RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON LE GENRE

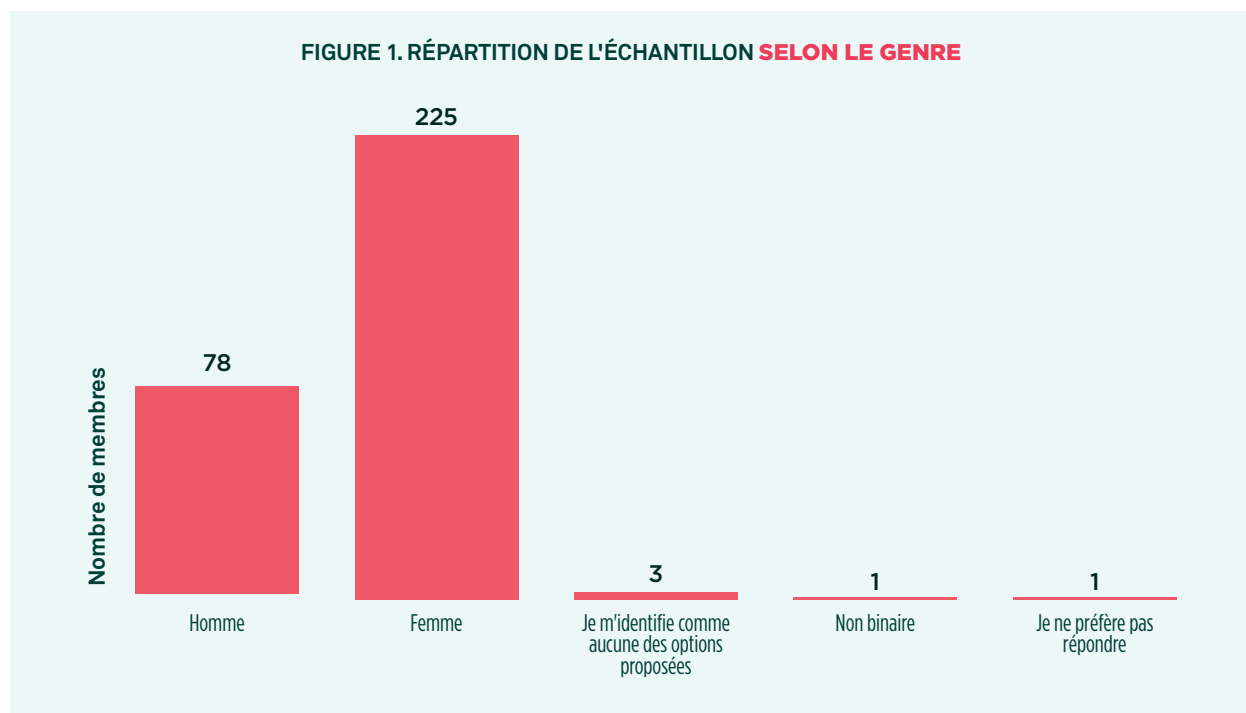


FIGURE 2. RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON LA CLASSE D'ÂGE

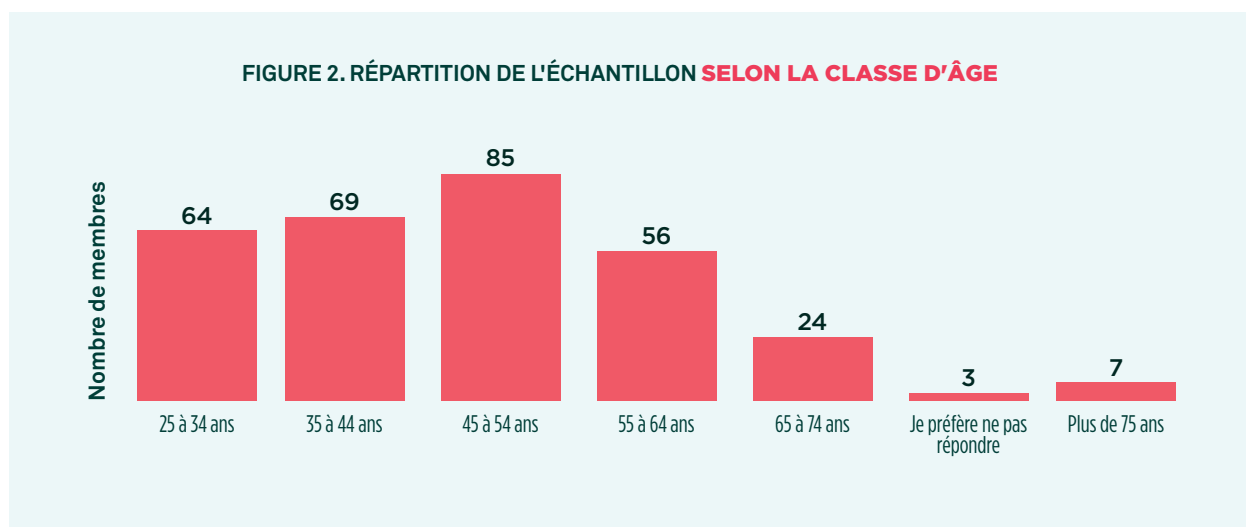


FIGURE 3. RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'ADHÉSION À L'OIFQ

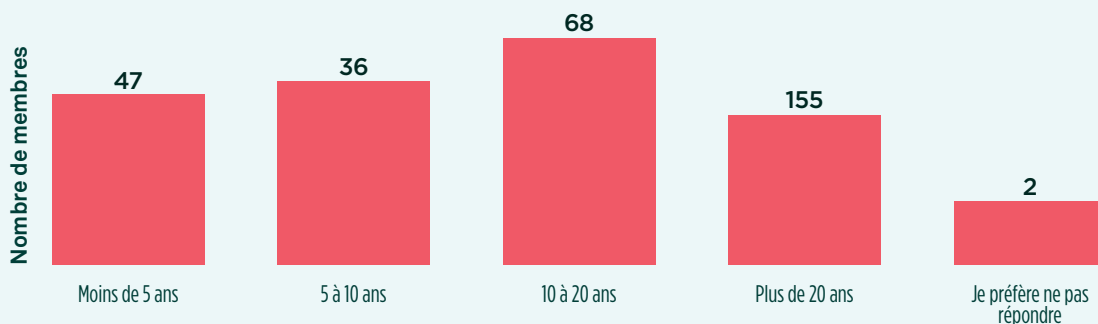


FIGURE 4. RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON L'EMPLOYEUR

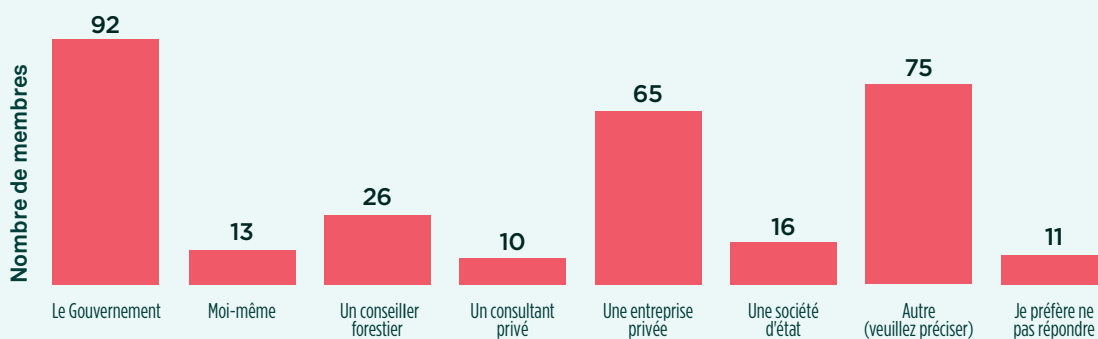
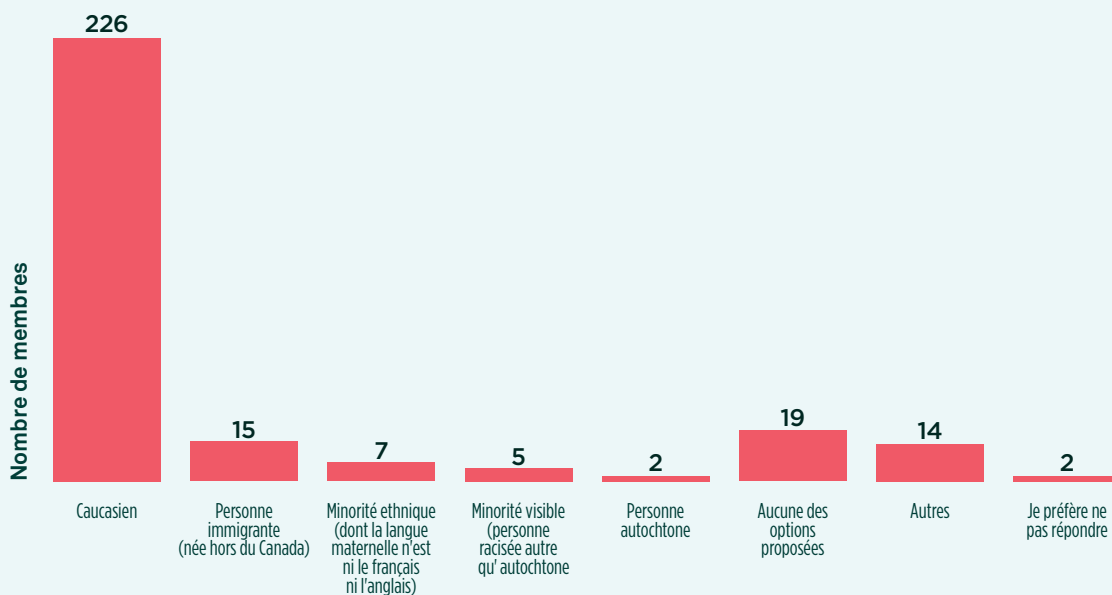


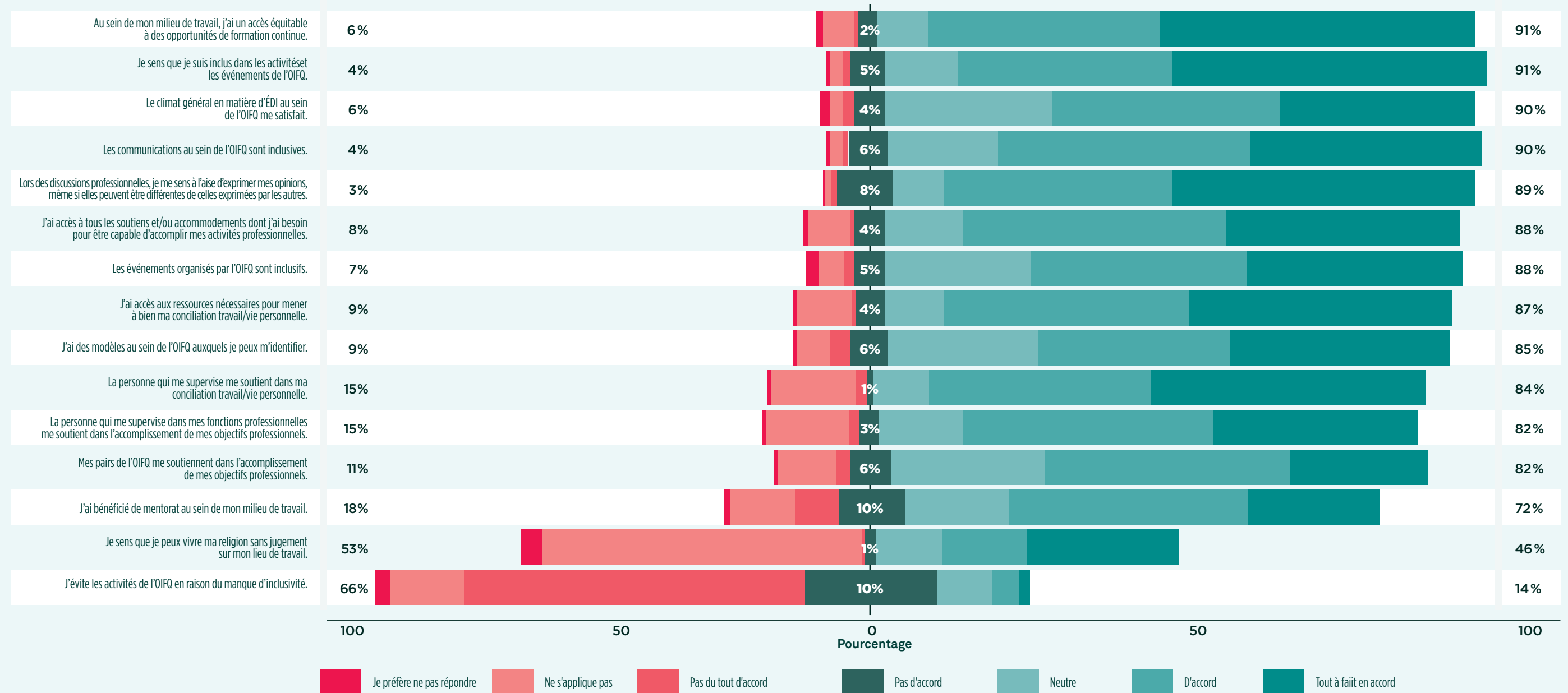
FIGURE 5. RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON LE GROUPE IDENTITAIRE



ÉNONCÉS SUR L'ÉDI

À la suite des informations sociodémographiques, les personnes ayant répondu au sondage devaient indiquer leur niveau d'accord par rapport à 15 énoncés sur l'ÉDI. Les choix de réponse proposés étaient basés selon une échelle de Likert à sept niveaux allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait en accord » et l'échelle incluait deux catégories neutres soit « Je préfère ne pas répondre » et « Ne s'applique pas ». L'ensemble des résultats pour cette section sont présentés à la figure 6. À noter que pour la majorité des questions, les personnes ayant participé au sondage sont globalement satisfaites du climat qui règne dans les événements de l'OIFQ, de la communication et des interactions qui ont cours dans leur contexte professionnel. Seul l'énoncé « J'évite les activités de l'OIFQ en raison du manque d'inclusivité » a enregistré un taux de réponses négatives élevé. L'énoncé « Je sens que je peux vivre ma religion sans jugement sur mon lieu de travail » a enregistré le plus haut taux de réponse « Ne s'applique pas », ce qui est en phase avec plusieurs commentaires laissés dans la section à cet effet.

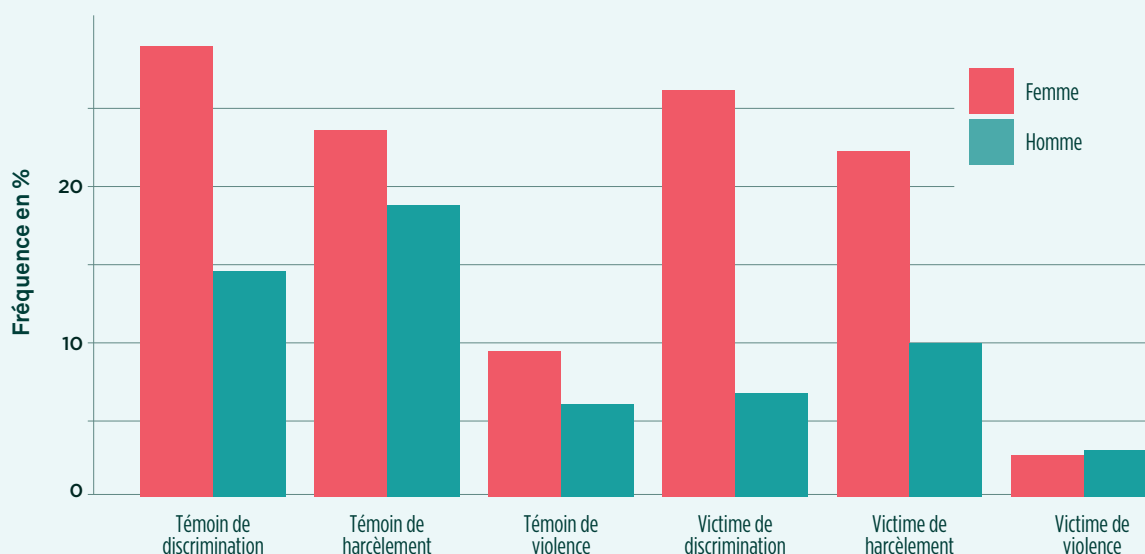
FIGURE 6. ENSEMBLE DES RÉPONSES EN LIEN AVEC LES ÉNONCÉS ÉDI SELON LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE L'ÉCHELLE DE LIKERT



ANALYSE DES COMMENTAIRES

Par la suite, les répondantes et répondants devaient se prononcer sur la discrimination, le harcèlement et la violence. À ce propos, nous avons divisé les questions en fonction du statut de victime ou du statut de témoin. Afin d'avoir une meilleure compréhension de la situation sur ces questions préoccupantes, nous avons préféré mener une analyse selon le genre. Le constat est frappant entre les hommes et les femmes puisque pour toutes les questions, excepté pour l'énoncé « J'ai été victime de violences (incluant les violences à caractère sexuel) au sein de mon milieu de travail » où le résultat est semblable pour les hommes et les femmes, les femmes enregistrent une fréquence plus élevée que les hommes (Figure 7).

FIGURE 7. FRÉQUENCE DES RÉPONSES SELON LE GENRE POUR LES QUESTIONS EN LIEN AVEC LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

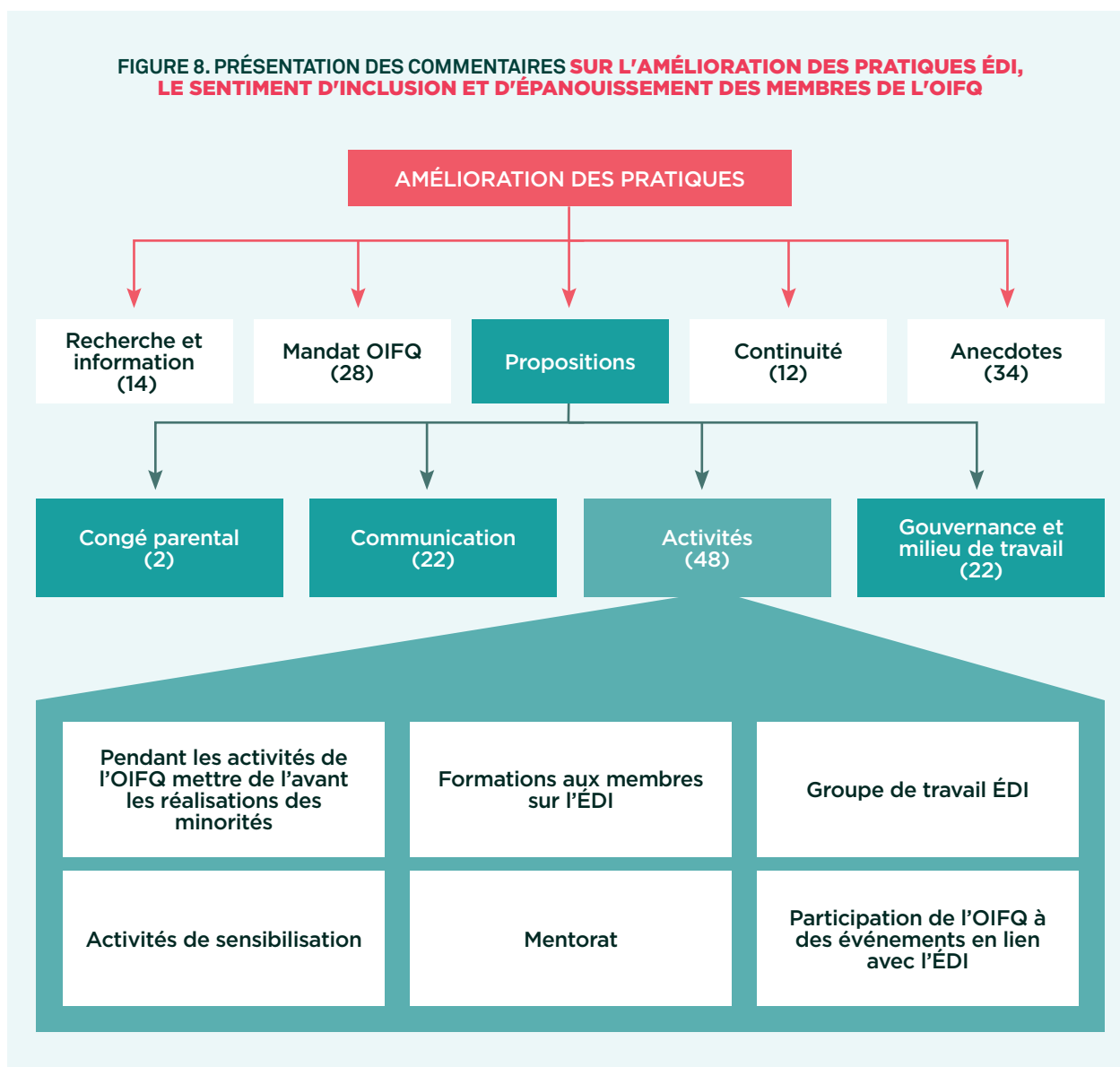


Finalement, les commentaires ont été analysés en appliquant une analyse de contenu au moyen du logiciel NVivo. La figure 8 présente l'analyse des commentaires à la suite de la question « Comment croyez-vous que l'OIFQ pourrait améliorer ses pratiques ÉDI et augmenter le sentiment d'inclusion et d'épanouissement de ses membres? ». Sans entrer dans les détails des commentaires qui ont été émis, les résultats de cette analyse permettent au Conseil d'administration d'avoir accès à une multitude d'idées pour améliorer ses pratiques. Il est possible de consulter la liste des commentaires dans la section Annexe du présent rapport. Les commentaires ont été regroupés selon cinq thématiques soit : la recherche et l'information, les mandats de l'OIFQ, les propositions d'amélioration, la continuité et les anecdotes. La thématique « Recherche et information » fait référence au besoin de l'OIFQ de se documenter pour mieux comprendre les défis en lien avec l'ÉDI. La thématique « Mandat de l'OIFQ » présente les commentaires en lien avec la mission de l'Ordre. Cette catégorie regroupe des commentaires qui soulignent qu'il y a d'autres enjeux plus prioritaires à l'Ordre. La catégorie « Continuité » regroupe les commentaires qui

indiquent que l'OIFQ agit déjà dans le sens des enjeux ÉDI. La catégorie « Anecdotes » comprend des sujets qui sont propres aux individus les ayant énoncés. De plus, ces commentaires ne répondent pas directement à la question initiale sur l'amélioration des pratiques, le sentiment d'inclusion ou l'épanouissement des membres. Le nombre entre parenthèses présente le nombre de commentaires enregistrés pour chaque thématique ou sous-thématique.

En raison du grand nombre de commentaires dans la thématique « Propositions d'amélioration », cette dernière a été subdivisée en quatre sous-thématiques soit : Congé parental, Communication, Activités, et Gouvernance et milieu de travail. Finalement, le sous-thème Activités a aussi été subdivisé en six regroupements. Pour la majorité des activités proposées, il est possible de les mettre en œuvre à court ou moyen terme. Notamment l'idée de créer un groupe de travail sur l'ÉDI semble mobiliser plusieurs membres. À la suite de la diffusion du présent rapport, il sera possible de relancer les membres ayant fait part à l'Ordre de leur intérêt à s'impliquer dans un tel groupe.

FIGURE 8. PRÉSENTATION DES COMMENTAIRES SUR L'AMÉLIORATION DES PRATIQUES ÉDI, LE SENTIMENT D'INCLUSION ET D'ÉPANOUISSEMENT DES MEMBRES DE L'OIFQ



CONCLUSION

Le sondage sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion a permis d'avoir une meilleure connaissance de la position des membres face à ces questions.

Comme le présentent les résultats, les enjeux ÉDI ne sont pas des préoccupations centrales pour les membres et globalement ils sont satisfaits de l'ambiance qui règne dans les activités organisées par l'Ordre. Toutefois, les questions ÉDI sont des questions importantes auxquelles nous devons porter une attention particulière, et ce, dans le but d'assurer un plus grand épanouissement aux membres dans le cadre des activités de l'Ordre et dans leur milieu de travail. Le sondage a tout de même permis d'identifier que les femmes ayant répondu au sondage ont été témoins ou ont subi plus d'intimidation et de harcèlement que leurs collègues masculins. Dans ce contexte, il est important de rester vigilant et de mieux répondre aux défis auxquels font face certaines femmes sur le marché du travail dans une profession telle que la nôtre. En prenant conscience de ces défis, il apparaît pertinent de mener des actions ponctuelles et continues pour faciliter l'ÉDI de tous les membres de l'Ordre. À ce propos, l'analyse des commentaires a permis d'identifier une liste d'activités et des mesures qui pourront être adoptées par le Conseil d'administration, la permanence de l'Ordre et l'ensemble des membres.

ANNEXE

COMMENTAIRES À LA QUESTION « COMMENT CROYEZ-VOUS QUE L'OIFQ POURRAIT AMÉLIORER SES PRATIQUES ÉDI ET AUGMENTER LE SENTIMENT D'INCLUSION ET D'ÉPANOUISSEMENT DE SES MEMBRES? »

*Les commentaires ont été repris tels quels, sans correction linguistique

Catégories et sous-catégories

CONTINUITÉ

COMMENTAIRES

- Continuer ce que l'OIFQ fait présentement.
- Je ne vois pas de problème apparent donc je ne vois pas ce qui pourrait être amélioré.
- Je crois que les pratiques actuelles de l'Ordre permettent à chacun.e de se sentir inclus.e et concerné.e.
- L'OIFQ a fait beaucoup dans ce domaine dernièrement
- Je pense que la situation est correcte actuellement
- Je ne ressens pas le problème, peut-être d'autres l'ont vécu, alors il est toujours bon de prévenir que guérir
- L'OIFQ en fait déjà pas mal
- Je crois en l'équité dans le sens l'égalité des chances/opportunités et non en l'égalité des issues. En ce sens, les activités de l'Ordre sont déjà ouvertes à tous. Elles peuvent certes être améliorées, mais sont présentement inclusives.
- Les pratiques actuelles sont satisfaisantes et ne nécessitent pas de modifications.
- Je pense que l'OIFQ fait un excellent travail d'information et de suivi
- Je crois que l'OIFQ inclut déjà très bien ses membres et a des bonnes pratiques, notamment pour l'équité homme-femme.
- Tout est ok à mon avis

Catégories et sous-catégories

RECHERCHE ET INFORMATION

COMMENTAIRES

- En demandant conseil auprès de ceux qui se sentent exclus ou non épanouis.
- Faites un bilan des distinctions accordées par l'OIFQ par rapport au sexe et à l'origine ethnique des bénéficiaires. Portrait de l'évolution des femmes dans la profession et dans les postes de direction et d'encadrement autant d'un point de vue privé que public. Mettre le tout en relation avec la proportion de femme dans la pratique par grandes tranches d'âge. Diffuser ces résultats aux membres
- Parler avec ceux concernés.
- Des questions sur l'embauche et les ÉDI auraient peut-être soulevées des éléments "sensibles" sur lesquels
- Peu d'immigrants mis de l'avant, peu de personnes de la communauté LGBT.
- En validant si les principes humanistes et démocratiques sont bien appliqués
- Aussi en faisant une enquête auprès des employés des Ing.f. qui a eu des plaintes.
- En faisant ce qui doit être fait selon les résultats qui émaneront du présent sondage.
- Agir selon ce que le sondage va vous révéler en termes de besoin
- Sonder les besoins des femmes en matière d'activité annuelle
- Partager avec les membres de l'OIFQ le portrait ÉDI (chiffres, graphique, défis, informations manquantes, par région et par catégorie d'employeur) afin que l'on puisse comprendre la situation avant d'avoir une opinion.
- Pour le moment il s'agit d'exercer une vigie pour établir un portrait et surveiller l'évolution. Pour avoir pratiqué dans d'autres domaines que la foresterie et dans plusieurs entreprises je pense que la foresterie n'est pas en retard et possiblement même en avance sur bien d'autre secteur en EDI.
- Mieux comprendre la réalité des minorités visibles et la situation des femmes dans certains milieux. Voir où sont les problèmes.
- Avant de former un comité sur les enjeux EDI ça serait bien de connaître le résultat de ce sondage et de bien identifier les éléments à améliorer sans négliger notre mission centrale

MANDAT OIFQ

COMMENTAIRES

- Pas les affaires de l'OIFQ
- EDI n'est pas une responsabilité exclusive à OIFQ
- Assurément, mais ses actions sont tellement sans conséquences que je ne vois pas cela se réaliser
- Est-ce vraiment le rôle de l'OIFQ ou le rôle des employeurs?
- L'ordre doit se préoccuper de l'ÉDI au sein de son organisation et de ses activités
- Le respect des personnes avant tout.
- Il y a tellement d'enjeu plus pertinent ou l'ordre pourrait s'impliquer mais n'ose pas à cause du manque de couille
- De façon normale et logique en respectant les droits et libertés individuels et collectifs.
- 4. Prendre la question de l'équité des genres au sérieux ça serait déjà un pas vers l'évolution positive
- Je crois qu'il s'agit d'un sujet d'actualité, ce qui n'est pas nécessairement synonyme de pertinence. Je crois que l'ordre a de bien plus grandes priorités que cet enjeu.
- En restant ouvert aux besoins de ses membres
- Favoriser fortement (forcer) l'inclusion de membres des communautés autochtones, et d'autres groupes ciblés, dans des positions de direction des divers comités de l'OIFQ
- Faire de l'EDI une valeur centrale pour l'OIFQ (cela suggère une prise de conscience préalable).
- En demeurant inclusive en demeurant neutre et conciliatrice en cas de conflit. Il ne faudrait pas que l'OIFQ verse dans des mesures d'inclusion excessives.
- Nous sommes membre de l'OIFQ parce qu'on partage un intérêt pour les forêts et non pas pour mettre à l'avant plan nos spécificités individuelles.
- Ce n'est pas le mandat de l'OIFQ
- La proportion de minorités visibles par exemple au sein de la profession n'est peut-être pas la même que dans la population en général. C'est un objectif à long terme
- Promotion de la diversité au sein de la profession.
- La seule diversité qui compte et qui devrait être encouragée est la diversité intellectuelle et la diversité des opinions. Le reste n'est que superficiel
- Vous n'avez rien à faire à ce niveau, c'est le devoir des employeurs.
- Approche exemplaire, Rôle model
- Bien intégrer les femmes dans la profession et réduire les contraintes.
- Ne jamais oublier la notion de compétence égale pour un poste et non seulement le genre, le sexe et la couleur
- Il est important que l'OIFQ se préoccupe de l'ÉDI
- L'Ordre doit s'occuper de l'Édi au sein des son organisation et de ses activités seulement. Ailleurs, ce n'est pas dans son mandat à moins d'un cas disciplinaire.
- La mission de l'OIFQ est de protéger le public relativement à l'exercice la profession par ses membres. Outre le code d'éthique envers les clients et les membres, je ne vois pas en quoi cette démarche d'ÉDI soit pertinente.
- Il faut trouver un équilibre dans l'énergie consacrée à cette initiative et les besoins.
- L'OIFQ doit concentrer ses efforts sur la protection du public.

PROPOSITIONS

Catégories et sous-catégories

ACTIVITÉS

COMMENTAIRES

- Activités pour les nouveaux venus au Qc Faire plus d'activités en région
- Événements orientés vers l'inclusion de groupes marginalisés, mise en valeur du parcours de membres appartenant à des groupes marginalisés
- Lors de l'organisation d'événements, faire une plus grande place aux femmes et à la diversité en général.
- Organiser des événements annuels moins sportifs, par exemple je ne fais pas de golf et pas super en vélo alors peut-être que juste une promenade permettrait à plus de gens de participer...les café-forestiers étaient bien en ce sens
- Mentors pour les nouveaux.
- Formation aux membres. Il reste beaucoup d'éducation à faire
- Proposer des formations/vulgarisation de la foresterie et des supports de formations/vulgarisation de la foresterie adaptés aux personnes handicapées (documents en braille, capsules vidéo avec langue des signes, etc.)
- Inclure les jeunes et les femmes dans ses instances et dans l'organisation de ses événements.
- En augmentant l'offre de mentorat et en aidant à faire connaître des modèles, d'individus moins communs de forestiers. Il y a peu de femmes (et toujours les mêmes) qui sont mis de l'avant et il semble n'y avoir que des hétérosexuels à l'OIFQ.
- Il faut continuer à avoir des colloques où les présentations sont faites par des femmes et des hommes. Nous avons peu de minorités visibles, mais nous pourrions davantage les mettre en évidence.
- Représenter la diversité de ses membres lors des événements, publications etc.
- Peut-être offrir une plus grande visibilité de la diversité de ses membres.
- Offrir des formations et séances de sensibilisation adaptées au milieu forestier.
- Développer un programme mentorat associé au stage professionnel. Avec la collaboration des employeurs. Pour développer le sens du mentorat/mentoré - outil important de développement professionnel (et personnel) - et profiter des programmes souvent déjà en place chez les employeurs
- Groupe de travail sur l'ÉDI
- Formation obligatoire pour tous les membres concernant l'ÉDI,
- Conférence par ex. avec Gérard Étienne de DiversiPro Inc sur la diversité, l'inclusion de la diversité dans les comités de l'ordre, message du président de l'ordre de soutien pour l'ÉDI
- Par séminaires,
- S'assurer qu'un cours d'éthique soit enseigné à l'Un
- Formations à distance, accommodements pour personnes handicapées lors de colloques, ou formation.
- Proposer des moyens plus efficaces pour susciter la présentation de dossier pour le prix de l'ingénieur de l'année quitte à faire une catégorie accessible seulement pour les femmes
- Créer un événement de réseautage seulement pour femmes ingénieures
- Inclure davantage de membres des minorités lors d'activités (ex. comme présentateur, paneliste, etc.) - selon les sujets et ce qui est applicable.
- Obliger les ingénieurs forestiers (hommes et femmes) à suivre une formation sur le harcèlement, la discrimination et les violences à caractère sexuel.
- Participation féminine
- Mettre sur pied une distinction spécifiquement destinée aux ingénieures forestières développer une politique d'ÉDI
- Si c'est le cas, il faut aussi développer une formation ÉDI
- Par la sensibilisation. Ce ne sont pas encore tous les employeurs qui le font
- Vérifier les critères des prix remis par l'OIFQ pour éliminer les biais (conscients ou non) qui limitent la diversité.
- Augmenter la diversité des intervenants et intervenantes lors des activités de l'OIFQ. Faire un suivi serré des événements organisés par l'OIFQ pour éviter que des propos et comportements inappropriés aient lieu (ou, si ça arrive, l'OIFQ doit agir immédiatement pour les dénoncer et corriger la situation).

- Sélectionner des formateurs, des conférenciers ainsi que des sujets et thèmes un peu plus diversifiés (sortir plus des sentiers battus en proposant des perspectives de d'autres milieux et d'autres experts et praticiens is-sus de catégories sous représentées). Dans l'optique de formation continue, créer des opportunités de jume-lage pour les professionnels issus de groupes sous-représentés où les participants pourraient échanger sur les pratiques, leur apprentissage, leur choix d'influence et leur cheminement de carrière.
- Participer aux initiatives faisant la promotion de l'ÉDI telles que le programme Foresterie en croissance libre, le programme OYEP (Outland Youth Employment Program), la campagne #UnePlacePourToi, le réseau des femmes en foresterie (Women in Wood, en anglais seulement). Aussi, les activités du CIFQ devrait mettre en valeur le leadership d'une diversité de communautés.
- Mais pourrait avoir des formations sur le sujet pour ses membres
- Faire des sessions d'information-formation sur ces thèmes
- Augmenter la formation des ingénieurs forestiers arrivant de l'étranger, pour mieux les préparer au contexte pro-fessionnel du Québec.
- Faire une bonne proportion de formations continues en visio-conférence afin de ne pas discriminer les jeunes mères ingénieures.
- Inclusion dès le recrutement au bacc. Tous peuvent étudier en foresterie (filles, garçons, etc.) Tout commence par la perception que le métier est accessible pour tous.
- Diversifier les activités proposées. Essayer de sortir du moule conventionnel
- Sensibilisation,
- À une époque où de plus en plus de forestiers venant d'autres pays sont admis soit à l'Université Laval, soit au sein de l'OIFQ, que des activités ou des conférences sur la façon dont le métier d'ingénieur forestier est exercé dans d'autres pays pourraient être une façon de valoriser cette diversité croissante.
- Faire la promotion de la profession auprès des communautés culturelles et aussi de d'autres groupes souvent marginalisés (ex: LGBTQ+)
- Mais que toutes les activités se passent à Québec est un peu "non inclusif". Aussi, le fait de féliciter que les étudiants de l'Université Laval est aussi non-inclusif.
- Ne pas reconnaître/féliciter les gens qui viennent d'ailleurs n'est pas inclusif (selon moi). Devoir prouver qu'on est aussi bon que les finissants de l'Université Laval est aussi un frein à devenir membre de l'OIFQ.
- Mettre de l'avant des réalisations faites par des minorités
- Sensibilisation de ces membres
- Mettre en évidence des "success story" de personnes issues de minorités ou en situation de handicap
- On mentionne EDI, mais je crois qu'il serait bien d'adresser la moindre inclusion des gens en régions. J'étais en région avant et j'avais la perception que l'OIFQ faisait énormément d'événements à qc alors qu'en région, même si la section régionale se démenait pour faire des événements locaux, à comparer à qc ce n'était pas comparable
- Pour la semaine de la diversité et de l'inclusion, il y a eu un petit atelier d'échange pour les intéressés au MFFP. ÉDI est part d'une seine gestion. Go ! Continuez

COMMUNICATION

COMMENTAIRES

- Écriture épiciène dans les communications aux membres
- Je trouve que les communications donnent l'impression d'un membership essentiellement masculin et assez âgé
- Communications
- En ayant davantage de photos dans ses documents promotionnels ou d'information montrant parfois des minorités visibles. En utilisant davantage l'écriture inclusive.
- Représenter la diversité de ses membres lors des événements, publications etc.
- Peut-être offrir une plus grande visibilité de la diversité de ses membres.
- Utilisation du pronom iel, capsule présentant des minorités s'épanouissant dans leur métier d'ingénieur forestier
- Mettre en valeur des publications/publicités ou autre communication mettant en vedette des membres issus des communautés culturelles/ethniques/LGBTQ+.
- Communication inclusive
- Rubrique dans vos écrits
- Présenter les membres de différents genre, culture et diversité qui se trouvent au sein des membres de l'OIFQ.
- Faire appel aux différents OBNL qui offrent du soutien et de l'accompagnement en ce sens. Ils ont des techniques et des trucs à appliquer pour un discours plus inclusif. Soutenir financièrement ces OSBNL.
- Par une vigilance accrue au niveau du vocabulaire utilisé dans ses textes
- Diffusion de messages de sensibilisation aux employeurs, propriétaires de boisés
- Montrer des modèles d'ingénieur(e) forestier(ière) issu de la diversité culturelle aux jeunes dans les écoles secondaires/ cégep/site web OIFQ.
- Ça, ça pèse vraiment plus sur mon quotidien que de mettre de .e .es à la fin de chaque mot dans une communication.
- Il serait bon de reconnaître la richesse de la diversité culturelle au sein de l'OIFQ. des ing.f. compétents, ici au Québec, viennent de partout sur la planète.
- Déjà d'utiliser un vocabulaire inclusif me semble intéressant.
- Écriture plus inclusive - ajout des pronoms recommandé dans la signature des membres de l'OIFQ ex : (X, ing.f., il/lui)
- Ne pas assumer que tout le monde provient de la même "faculté" avec les mêmes besoins et attentes
- Il serait important d'éviter les abréviations lors des sondages
- Je crois sincèrement que l'ordre devrait d'avantage investir de ressources sur la crédibilité de ses membres. Tout le monde connaît l'OIQ, personne ne connaît l'OIFQ ce qui est beaucoup dire. La communication et la sensibilisation du public au métier d'ingénieur forestier devrait être une priorité

Catégories et sous-catégories

CONGÉ PARENTAL

COMMENTAIRES

- Je propose une catégorie permettant une cotisation réduite pour les ingénieurs forestiers en congé parental. J'avais déjà fait la demande à mes débuts comme ingénieur forestier en 2012. Je constate aujourd'hui ce même besoin manifesté par mes collègues
- Offrir une catégorie "en congé parental" avec une cotisation réduite. Le congé dure 1 an, contrairement aux 3 mois de nos mères; le coût de la cotisation vs. le salaire réduit est assez important et, puisque nous ne travaillons pas, il n'est souvent pas remboursé par l'employeur. Il y a une catégorie "retraité", alors pourquoi pas une option "congé parental"?

Catégories et sous-catégories

GOUVERNANCE ET MILIEU TRAVAIL

COMMENTAIRES

- Augmenter le nombre de femmes dans le CA
- En ayant des représentants de toute la diversité de personnes possible
- Formation pour les gestionnaires et les superviseurs du milieu forestier, ing. f. ou non.
- Mon milieu de travail est principalement "blanc" et masculin; il y a beaucoup de préjugés pour l'intégration d'im-migrants et d'autochtones, même pour l'intégration des femmes. Officialiser le féminin de "ingénieur forestier" et l'utiliser
- Promotion d'une politique EDI pour l'OIFQ mais aussi disponible pour que les membres, entreprises l'adoptent pour leurs propres opérations (incluant clairement une politique tolérance 0 pour harcèlement
- Offrir des services aux ingénieurs du bois
- Mise au point de vos priorités
- Plus grande représentativité féminine et de personnes immigrantes
- Composer le CA d'un minimum de 30% de femme
- Participation féminine
- Favoriser fortement (forcer) l'inclusion de membres des communautés autochtones, et d'autres groupes ciblés, dans des positions de direction des divers comités de l'OIFQ
- Mettre sur pied une distinction spécifiquement destinée au ingénieures forestières développer une politique d'ÉDI et l'intégrer au code d'éthique
- Par la sensibilisation. Ce ne sont pas encore tous les employeurs qui le font
- Inclure un volet lors de l'inspection professionnelle?
- Le fait de reconnaître l'existence de certaines réalités en milieu de travail et en donnant des outils pour mieux évoluer dans cette réalité
- Adopter un énoncé sur l'engagement de l'ordre en matière d'EDI
- Inclure l'idée que les ing.f. sont tenus de faire des efforts en matière d'EDI dans le code de déontologie
- Les préférences sexuelles, de religions, etc. n'ont pas à avoir un impact sur le milieu de travail.
- Avoir une meilleure représentation des femmes et des jeunes au sein de l'Ordre serait génial.
- Ne jamais oublier la notion de compétence égale pour un poste et non seulement le genre, le sexe et la couleur
- Les organisations pour lesquelles nous travaillons ont déjà des pratiques, pas besoin d'en rajouter une couche.
- C'est à mon avis du devoir de chaque organisation (employeur) de voir à ces problématiques et d'y trouver des solutions.

ANECDOTES

COMMENTAIRES

- On a l'impression que c'est pas mal un Boys Club en ce moment (vu de l'extérieur). Par exemple, au congrès du centenaire, il les femmes étaient très peu représentées parmi les conférencières. Une plus grande place pourrait leur être faite et cela donnerait l'exemple aux autres organisations.
- Absolument. Je ne trouve personnellement pas que l'OIFQ me représente. L'image que j'en ai ne représente pas bien mon genre, ni mon âge
- J'ai travaillé dans plusieurs entreprises et ce n'était pas un enjeu problématique.
- Actuellement, des « boomer » sont victimes d'âgisme. Il faut en parler!
- Je ne vois pas d'enjeu. Dans mon environnement, je ne suis pas confronté à des "problèmes" de ce genre
- Je donne vraiment une cotisation pour ce genre de stupidité qui n'est pas du ressort de l'OIFQ mais bien de l'employeur?
- Je ne suis pas convaincu que ça peut fonctionner. Il y a beaucoup de compétition parmi les membres et une bonne proportion d'ingénieurs forestiers sont tout simplement étroits d'esprit.
- Je crois qu'il s'agit d'un sujet d'actualité, ce qui n'est pas nécessairement synonyme de pertinence. Je crois que l'ordre a de bien plus grandes priorités que cet enjeu. »
- Honnêtement, je crois qu'on a VRAIMENT d'autres problèmes sur lesquels se pencher i.e. la crise forestière vécue entre industriels et le MFFP dans certaines régions et les problèmes de planif, etc. Ça, ça pèse vraiment plus sur mon quotidien que de mettre de .e .es à la fin de chaque mot dans une communication.
- Il y a un déficit historique d'ing.f. d'origine autochtone. Pour des nations qui vivaient intimement en relation avec les forêts sur d'immense territoire, il y a un manque à gagner. J'émetts l'hypothèse que davantage d'ing.f. d'origine autochtone pourrait aider à une meilleure conciliation des valeurs contemporaines (ex: économie) et des valeurs traditionnelles autochtones (respect de la Terre mère et exploitation judicieuse des ressources en pensant à la 4e génération d'humain)
- Personnellement je crois que les personnes qui arrivent de l'étranger, et qui joignent les rangs de l'ordre n'ont pas assez de formation pratique pour la foresterie d'ici. Bien qu'ils soient ingénieurs forestiers dans leur pays d'origine, ils n'ont pas nécessairement les compétences pour occuper un tel poste à leur arrivée au pays. Une formation particulière et étoffée devrait leur être offerte et demandée au niveau de la sylviculture d'ici, les essences forestières, leur utilisation ainsi que le monde de la transformation au Québec. Ils accomplissent certes une formation au niveau de la conscience professionnelles nécessaire à la pratique de la profession ici, mais ils ne disposent généralement pas des connaissances nécessaires à la réalisation du travail d'un ingénieur forestier qui a réalisé l'entièreté ou une bonne partie de son cursus universitaire au Québec. Ultiment, se manque de connaissance pourrais mener à une forme de discrimination, puisque leurs confrères ont probablement des réticences à leur demander leur avis ou à les prendre au sérieux à leur arrivée dans le monde professionnel
- Je suis immigrant et fais partie d'une minorité visible/ethnique. En aucun moment je ne me suis senti discriminé ou non-inclus dans les activités de l'ordre. Le mot clé étant senti puisque le "sentiment" d'épanouissement et d'inclusion est propre à chacun. Personne ne vit les mêmes expériences, mais chacun sera amené à surmonter des obstacles dans son cheminement professionnel, qu'il soit caucasien/non-caucasien, trans/cis, etc. Je crois en l'équité dans le sens l'égalité des chances/opportunités et non en l'égalité des issues. En ce sens, les activités de l'Ordre sont déjà ouvertes à tous. Elles peuvent certes être améliorées, mais sont présentement inclusives. Il serait une erreur selon moi de favoriser/faciliter la participation d'un groupe ou d'un autre soit dans les activités soit dans la composition des différents comités de l'Ordre afin d'atteindre une "représentativité". Il serait d'une part impossible d'y arriver dépendamment des critères de groupes choisis et d'autre part insultants les groupes visés. ex: assurer 1 siège sur le CA pour une membre immigrant/ethnique/racisé/trans/lgbtq/handicapé/etc.
- Éduquer les Boomers!
- Les intégrés dans les pratiques ou donnés des traitements spéciaux en fonction de ses critères vient donner une importance à des enjeux, ne devant pas influencer sur le milieu de travail.
- Je ne sais pas mais je trouve que les minorités sont sous représentées. Souvent une barrière de langue.
- Au sein de la FFGG, nous avons quelques modèles, mais il y en a peu au niveau des praticiennes. Les hommes d'un certain âge prennent généralement beaucoup de place dans les événements et dans les discours, même si l'Ordre fait plusieurs efforts d'inclusion.
- Je suis content de voir que c'est dans vos plans. Je pense que ça restera difficile puisque les membres sont peu représentatifs de la diversité (de ce que j'en sais)
- Mais le plus gros reste un travail à long terme pour une augmentation de la quantité de gens d'autres origines, identités de genre, etc. Un travail de longue haleine et plutôt complexe, à faire de pair avec les universités et les acteurs de la profession.
- peut-être, mais comme je ne vis pas d'enjeu d'équité, de discrimination ou d'inclusion, je ne me sens pas apte à répondre.
- Changement de mentalité, le bois est un milieu plus fermé, majoritairement composé d'hommes blancs. Il peut être difficile en tant que minorités de faire sa place.

- Je suis content de la démarche car il est toujours possible de faire mieux. Dans mon expérience je n'ai pas senti qu'il s'agissait vraiment d'un enjeu du domaine, mais le domaine est plutôt homogène démographiquement. Il est donc important de laisser les personnes en situation de minorité s'exprimer sur les réalités qu'ils ou elles vivent.
- Le questionnaire est biaisé par la "doctrine woke" qui s'installe dans nos sociétés. Cette doctrine combat la discrimination par l'instauration de d'autres discriminations. On s'éloigne de la philosophie humaniste et démocratique qui prône l'égalité entre les êtres humains indépendamment des origines, genres, croyances, etc. Les ordres professionnels qui adhère - même implicitement ou indirectement - à la "doctrine woke" jouent-ils leur rôle de protection du public ?
- <https://www.journaldemontreal.com/2022/01/22/la-bombe-de-jordan-peterson> "Joseph Facal ; opinion journal de Montréal Samedi, 22 janvier 2022 05:00 MISE À JOUR Samedi, 22 janvier 2022 05:00 Jordan Peterson est indiscutablement l'intellectuel canadien vivant le plus connu dans le monde. Les livres de ce professeur émérite de psychologie à l'Université de Toronto se vendent par millions et sont traduits dans des dizaines de langues. Il vient de démissionner et s'en explique dans une lettre, devenue virale, parue dans le National Post de mercredi. Hypocrisie Il adorait son université et pensait y travailler jusqu'à ce que l'on doive, dit-il, « traîner mon squelette hors de mon bureau ». Il quitte son poste parce que ses étudiants de doctorat mâles et blancs ont des chances minimales, dit-il, de se trouver des postes universitaires, malgré leurs dossiers exceptionnels, en raison des quotas imposés au nom de la « diversité, l'équité et l'inclusion ». Ces politiques furent imposées, dit-il, bien que les comités d'embauche fassent tous les efforts raisonnables depuis longtemps pour s'assurer qu'aucun candidat issu d'une minorité ne soit oublié s'il a les compétences requises. La vérité, dit Peterson, que tous savent mais taisent, est qu'il n'y a pas assez de candidats qualifiés issus de ces minorités pour atteindre ces cibles sans baisser les critères. Donc, on les baisse.
- Sérieux là???? C'est même pas de votre ressort mais bien celui de l'employeur! Mettez de l'énergie où ça compte!! Imposez vous dans les réglementations municipaux (même si vous prétendez que c'est pas votre responsabilité. La protection du public devrait inclure permettre de jouir de sa propriété sans avoir de break provenant d'une personne pas ingénieur!) Tout ça pour surement 1% maximum des gens non binaire et whatever je sais pas quoi. Incroyable. Et je le répète ce n'est pas de votre ressort. Un comité sur ça. Ridicule
- Je suis sidéré de la démarche entreprise par l'OIFQ. Bien qu'elle puisse paraître pertinente, elle est inappropriée dans le contexte où le respect et l'application des droits de la personne et du travail ne sont pas de son ressort (protection du public).
- Je trouve vraiment spécial toutes ces nouvelles catégories de personne dans la société actuelle et le monde d'aujourd'hui !!! Et avec qui il semble désormais inévitable de devoir composer, et cela, bien sûr, en toute équité, justice et égalité. »
- Merci pour votre enquête. Les femmes étant en minorité dans le domaine du génie forestier, il y a fort à parier qu'elles font face à des difficultés reliées à l'équité, le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Il faut que ce soit monitoré sans faute.
- Il était grand temps que l'OIFQ entame une réflexion en matière d'EDI. Espérons que cette démarche ne soit pas que cosmétique, mais qu'elle soit issue d'une réelle prise de conscience. L'OIFQ a hélas contribué à perpétuer l'idée que la foresterie est un white boys' club
- Est-ce que la gestion des ÉDI est vraiment un enjeu à l'OIFQ ou est-ce dans l'air du temps ?
- Je ne comprends pas vraiment la démarche car il n'y a rien contre l'EDI au niveau de l'Ordre. Tout membre qui a les qualifications est accepté d'office et est inclus dans toutes les.
- Je sens que la question "J'ai des modèles au sein de l'OIFQ auxquels je peux m'identifier." avait pour idée de demander "J'ai des modèles de mon "groupe" au sein de l'OIFQ auxquels je peux m'identifier." Ce n'est pas un problème de ne pas avoir une représentation de son groupe pour s'identifier. Nous pouvons avoir pour modèle toute personne inspirante. Le contraire serait triste car cela signifierait qu'on ne puisse que respecter/s'identifier aux gens qui nous "ressemble". Pour ma part j'ai été inspiré par des gens qui n'étaient pas de mon "groupe". 2. Je sens que cette démarche de l'OIFQ ne fait que suivre le climat social actuel. Même si elle née d'une volonté de bien faire, je pense qu'elle va juste complexifier nos relations (comme c'est le cas présentement dans la société civile)
- Ce sondage est d'un ridicule épouvantable. J'ai du mal à croire qu'avec tous les dossiers importants que vous avez à porter, vous trouviez du temps pour ce genre d'aberration. Il y a tellement de sujets et de dossiers dans lesquels vous devriez vous impliquer mais pour lesquels vous vous absteniez. J'en reviens pas, une honte. Vous vous adressez à qui avec un sondage de même? à 1 ou 2 ingénieurs forestiers, sur près de 2 000. Et j'imagine que vous dépensez notre argent auprès d'une firme de com en plus. J'ai toujours appuyé à 100% les démarches de l'Ordre, mais ça sérieux!!!
- La discrimination est le fait d'exclure une personne en se basant sur la couleur, le sexe ou la religion. Ne pas choisir une personne parce qu'elle c'est un homme blanc catholique, etc., c'est de la discrimination.
- Éviter que cela suive le mouvement woke observé dans les universités.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE QUALITÉ DES SERVICES

L'Ordre s'engage auprès du public, de ses membres et de ses autres clientèles à :

- Faire preuve de respect, de compétence, d'intégrité, d'éthique et de transparence dans la conduite de ses affaires;
- Offrir un accueil courtois et une écoute attentive, respectueuse et empathique;
- Assurer les services au secrétariat du lundi au jeudi, à l'exception des jours fériés et des congés de Noël, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 et le vendredi de 8 h 30 à 12 h;
- Donner suite, dans un délai de 48 heures ouvrables, à toute demande formulée par écrit (poste, courriel ou télécopie) ou par téléphone;
- Respecter l'heure convenue pour tout rendez-vous qui a lieu dans les bureaux de l'Ordre; tout contretemps sera communiqué à la personne concernée dans les meilleurs délais;
- Diriger la personne qui se présente à nos bureaux sans rendez-vous vers le personnel compétent afin que sa demande soit traitée avec diligence;
- Traiter toute plainte, demande d'enquête ou de conciliation et d'arbitrage de comptes avec objectivité et impartialité;
- Traiter toute demande avec courtoisie, respect et compétence et avec un souci de fournir une information claire;
- Traiter toute demande d'admission avec équité, objectivité, impartialité, transparence et célérité;
- Traiter les demandes d'admission qui comportent toutes les pièces requises dans un délai de 6 mois;
- Rester à l'affût de tout outil, méthode ou approche novateurs susceptibles d'améliorer l'efficacité et la pertinence de sa prestation de services.



POUR NOUS JOINDRE :



Ordre
des ingénieurs
forestiers
du Québec

Ordre des ingénieurs forestiers du Québec

2750, rue Einstein, bureau 110
Québec (Québec) G1P 4R1

✉ oifq@oifq.com
☎ 418 650-2411

Heures d'ouverture de nos bureaux :

Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30
De juin à septembre, fermeture le vendredi, à 12 h

 oifq.com

