

Un système de reconnaissance professionnelle en évaluation d'impacts au Québec ?

Document de consultation Résultats des entretiens

Comité consultatif sur la reconnaissance
professionnelle (CCRP)



ASSOCIATION
QUÉBÉCOISE
POUR L'ÉVALUATION
D'IMPACTS

Avril 2019

Pour citer ce rapport :

AQÉI-CCRP (2019). *Un système de reconnaissance professionnelle en évaluation d'impacts au Québec? Résultats des entretiens*. Rapport final préparé par le Comité consultatif sur la reconnaissance professionnelle (CCRP) de l'Association québécoise pour l'évaluation d'impacts, Montréal, avril 2019, 38 pages.

Cette version n'intègre pas les commentaires et suggestions du conseil d'administration de l'AQÉI.

Auteurs :

Georges Lanmafankpotin, Assistant de recherche
Youri Mathieu, étudiant stagiaire, Maîtrise en Science de l'environnement, UQAM
Pierre André, responsable du CCRP

Révision et mise en page :

Marie-Josée Lavoie, directrice adjointe

Membres du CCRP :

Pierre André, Responsable
Charles Drouin-Lavigne, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
Mario Heppell, Stantec Experts-conseils
Jean-François Hudon, Activa Environnement
Jean-Pierre Pelletier, Université de Sherbrooke

Remerciements :

L'AQÉI remercie le ministère de l'Économie et de l'Innovation pour son appui financier. Une partie des fonds a été utilisée pour mener ces entretiens, pour en faire l'analyse et pour rédiger ce rapport. L'AQÉI remercie également tous les présidents et cadres d'organisations publiques et privées qui ont collaboré à l'enquête. Leurs réponses, leurs commentaires et leurs suggestions ont été grandement appréciés.

Résumé exécutif

INTRODUCTION

L'AQÉI évalue présentement la pertinence de s'investir dans un système de reconnaissance des professionnels et/ou des organisations en évaluation d'impacts (ÉI) au Québec. À cet effet, elle compte sur le travail du Comité consultatif sur la reconnaissance professionnelle (CCRP). Dans le cadre de son mandat, le CCRP a mené une enquête auprès des chefs d'entreprises et des directeurs d'équipes de professionnels en évaluation d'impact (ÉI) et en participation publique au Québec afin de (1) connaître leur perception de la pratique et de la conduite professionnelle des bureaux d'étude et des professionnels de l'ÉI; (2) identifier leur perception des avantages et inconvénients de la mise en place d'un SRP; et (3) définir les balises du SRP qu'ils imaginent.

MÉTHODOLOGIE

Aux fins de la collecte de l'information, une grille (à l'attention des bureaux d'étude puis des ministères et organismes publics et parapublics) a été élaborée et validée à la suite de commentaires recueillis auprès des membres du c.a. de l'AQÉI. La grille a été corrigée et ajustée à la suite d'un pré-test mené auprès de deux professionnels ayant une longue et continue expérience nationale et internationale de l'ÉI et de ses mécanismes.

Les entretiens ont eu lieu entre le 7 janvier et le 15 mars 2019. Ils ont duré en moyenne 48,8 minutes, le plus court ayant duré 25 minutes et le plus long, 105 minutes. Ils ont été conduits en personne pour les répondants exerçant à Montréal, ou par téléphone ou Skype pour ceux et celles qui étaient ou travaillaient en dehors de la ville. En tout, 40 entreprises et organismes ont été contactées dont 31 ont accepté de participer à l'enquête.

Le choix des organisations a été construit à partir de la liste des membres affiliés de l'AQÉI ainsi que de celle des affiliations identifiées lors de la mise à jour du répertoire des professionnels.

Profil des répondants

Un total de 31 chefs d'équipes et directeurs de professionnels en ÉI de ministères, d'organismes publics et parapublics et de bureaux d'étude, représentant plus de 354 professionnels, ont été consultés. Plus de 60% proviennent du secteur privé, 26% d'entre eux œuvrant dans des entreprises qui comptent moins de 5 employés tandis que 35% de ceux-ci travaillent pour une compagnie qui engage au moins 6 professionnels. Les autres répondants, soit près de 40%, proviennent du secteur public, notamment des organisations qui agissent à titre de donneurs d'ouvrages ainsi que des organisations qui travaillent directement en environnement (MELCC, BAPE).

PRINCIPAUX RÉSULTATS

La perception de la pratique

La majorité des cadres interrogés, soit 87 %, estime noter une variation dans la qualité des études d'impacts au Québec, dont 55 % disent qu'elle varie beaucoup. Les facteurs les plus significatifs, selon ceux-ci, sont relatifs aux bureaux d'étude (51,6 % des énoncés recueillis), notamment le manque de ressources (temps, argent, etc..) ainsi que les lacunes au niveau de la méthodologie et de l'éthique; et aussi aux contraintes procédurales (26,6 %), comme le manque de clarté de la procédure ainsi que le processus d'attribution des contrats publics.

Les cadres attribuent également la variabilité des rapports d'ÉI à des situations dont les promoteurs et les analystes sont à l'origine, à savoir : la communication défailante entre les acteurs, l'attitude plutôt négative du promoteur face à la démarche d'ÉI, et le faible rôle que jouerait l'ÉI dans la prise de décision dû notamment à la mise en place d'exigences et de normes sectorielles couvrant tous les domaines et aspects de l'ÉI.

Les avantages perçus de la mise en place d'un SRP

À supposer que le SRP retenu s'adresse aux bureaux d'étude, leurs cadres et dirigeants y voient des avantages liés aux bureaux eux-mêmes (47,1 % des énoncés recueillis), au SRP qui les viserait (26,5 % des énoncés) et au marché des ÉI (17,6 % des énoncés). Ainsi, un SRP apporterait aux bureaux d'étude la crédibilité (35,3 %) auprès des clients (11,8 %) et du public en général (11,7 %), et contribuerait à la reconnaissance de leur expertise ainsi qu'à la promotion des compétences de leur personnel (11,8 %). Il renforcerait la méthodologie de l'ÉI (23,5 % des énoncés recueillis) par l'établissement de normes de pratique, l'uniformisation de la qualité des ÉI et des coûts et la simplification de la communication de la certification; il améliorerait également l'éthique (2,9 %) en rehaussant les standards dans la profession. Le SRP pourrait aussi avoir des effets positifs sur le marché des ÉI, en réduisant la concurrence (5,9 %), en introduisant de l'équité dans le processus d'appel d'offre (5,9 %), tout en étant un atout commercial pour les bureaux reconnus (2,9 %) et un vecteur d'équilibrage de leurs compétences par la formation (2,9 %).

En supposant qu'un tel SRP s'adresse aux professionnels, les directeurs d'organismes publics et parapublics ont identifié des avantages liés aux professionnels eux-mêmes (41,5 % des énoncés recueillis), aux procédures et processus (18,5 %), à l'éthique des ÉI (16,9 %) et au marché des ÉI (12,3 %). En effet, ils voient dans la mise en place du SRP une façon de reconnaître l'expertise (26,2 % des énoncés recueillis) et les compétences des professionnels (15,4 %); un moyen permettant de bonifier l'encadrement de la pratique et de l'uniformiser. Pour ces cadres, le SRP aurait également des répercussions positives sur le marché des ÉI, notamment sur l'embauche (6,2 % des énoncés recueillis) par un meilleur ciblage des compétences au moment du recrutement et du choix de collaborateurs, et il stimulerait la concurrence (6,2 %) par la formation et l'entrave aux études à rabais. 16,9 % des énoncés recueillis auprès des cadres interrogés rapportent que le SRP aura des avantages sur l'éthique des ÉI en assurant plus d'indépendance aux

professionnels (4,6 %), plus de rigueur dans la pratique (6,2 %) et une plus grande imputabilité (6,2 %).

Les désavantages et inconvénients anticipés

En supposant que le SRP retenu s'adresse aux bureaux d'étude, les cadres font états de désavantages et inconvénients touchant les bureaux d'étude eux-mêmes (31,4 % des énoncés recueillis), le SRP (48,6 %) et le marché de l'ÉI (20,0 %). Concernant les désavantages qui touchent les bureaux d'étude eux-mêmes, la bureaucratie et les effets sur la gestion des projets se traduiraient en des coûts supplémentaires et en une lourdeur administrative, au moment de la constitution des dossiers d'admission et de renouvellement. Le SRP pourrait également être une contrainte à la pratique en entravant l'innovation par l'imposition de façons de faire. Par ailleurs, un éventuel SRP devrait être mis en place au niveau approprié et garantir l'efficacité et la crédibilité en évitant le mauvais ciblage et en dissipant les doutes sur sa valeur ajoutée. Comme incidences sur le marché de l'ÉI, le SRP pourrait grandement influencer le fonctionnement du marché en induisant un favoritisme envers les grands bureaux qui pourraient le contrôler. S'ajouterait le déséquilibre entre les accrédités et les non-accrédités, en particulier si l'adhésion au SRP est faible. Le système nuirait aux plus petits joueurs qui sont déjà dans une situation difficile. Enfin, les grandes firmes pourraient utiliser leur certification pour recruter à bas prix.

En supposant que le SRP retenu s'adresse aux professionnels, les cadres y voient des incidences négatives sur les professionnels eux-mêmes (44,9 % des énoncés recueillis) qui incluent d'une part, les frais encourus et la bureaucratie, et d'autre part, une influence sur leur pratique en raison du temps à consacrer à la formation continue, de l'exclusion possible de confrères et des contraintes à l'innovation. Les cadres y voient également des impacts liés à la mise en place et au fonctionnement du SRP (30,6 %). Ils se questionnent sur les critères d'adhésion difficiles à définir, sur les réels bénéfices d'un tel système et sur le corporatisme qu'il pourrait générer. Les cadres voient enfin des effets sur le marché de l'ÉI (4,1 %) qui feront qu'un tel système peut devenir invivable pour les plus petites firmes si les conditions d'adhésion sont trop restrictives.

Les dispositions à adhérer

Plus de 61 % des cadres affirment qu'ils adhèreraient volontairement à un SRP et un pourcentage identique affirme qu'il ferait la promotion de leur adhésion auprès de leurs clients. Pour eux, un tel système permettrait d'encadrer la pratique, d'afficher son expertise, d'obtenir de la crédibilité dans le domaine de l'ÉI et d'offrir un avantage compétitif. De plus, 22 % n'adhèreraient pas volontairement à un SRP contre 17 % qui ne savent la conduite à tenir. À l'inverse, ce sont 17 % des cadres qui n'en feraient pas la promotion parce qu'un tel système serait redondant avec les responsabilités de l'entreprise à qui ne devrait pas être destiné un SRP, alors que 22 % ne savent pas s'ils le feraient. Les positions mitigées exprimées par cette catégorie de cadres tiennent d'un scepticisme à la suite de leur expérience d'anciennes certifications. Leur choix est donc subordonné à la crédibilité du SRP qui serait mis en place, sa forme et ses exigences ainsi qu'aux avantages qu'il mettrait de l'avant pour les firmes.

Par ailleurs, plus de 80 % des cadres affirment aussi qu'ils encourageraient les professionnels de leur organisation à adhérer à un SRP si l'adhésion était volontaire. 10 % refuseraient à le faire et 10 % ne savent pas ce qu'ils feraient. La proportion des cadres favorables à l'encouragement baisse à 67 % quand il s'agit de faire la promotion du SRP auprès de leurs professionnels faisant augmenter la part des refus et des indécis à 33 %.

La relation à la mise en place du SRP

74 % des cadres voient d'un bon œil la mise en place d'un SRP contre 13 % qui ne voit pas d'un bon œil et 13 % qui ne savent pas. Pour les premiers, un SRP assurerait la normalisation, l'uniformisation et l'harmonisation de la pratique ainsi que la reconnaissance des compétences et du professionnalisme. Il mettrait les évaluateurs à l'abri d'influences extérieures et favoriserait l'éthique, l'indépendance et l'imputabilité. Il augmenterait la crédibilité et la confiance envers les bureaux et les professionnels, améliorerait l'image des bureaux et susciterait une meilleure protection de l'environnement. Pour les seconds, la principale raison évoquée est le scepticisme sur l'efficacité d'un tel système et sa capacité à atteindre les objectifs visés dont celui d'améliorer la qualité des ÉI. Ceux qui ne croient pas à l'efficacité du système estiment que ce dernier créerait un effet cosmétique, sans plus, augmenterait la bureaucratie et engendrerait des problèmes financiers et structurels. Les cadres qui ont exprimé une position mitigée évoquent leur scepticisme quant à l'efficacité du SRP à régler le problème de l'éthique du professionnel et sa capacité à atteindre les objectifs visés.

La nécessité d'un SRP et le statut à lui accorder

68 % des cadres interrogés n'estiment pas nécessaire la mise en place d'un SRP. Les raisons avancées sont : domaine bien fonctionnel sans SRP, pratique suffisamment encadrée par les directives, frein à l'innovation, manque d'information sur ses modalités. En somme, le SRP est souhaitable afin d'acquérir de la crédibilité et d'augmenter la qualité des études sans être nécessaire, étant donné qu'une certification n'est pas un gage de qualité. Il serait plutôt plus important de resserrer la législation québécoise.

Par contre, 26 % des répondants estiment la mise en place d'un SRP nécessaire, au motif qu'il améliorerait la qualité des études, augmenterait la crédibilité et la reconnaissance de la compétence et de l'expertise ainsi que l'imputabilité, et assurerait une uniformisation de la pratique, une circulation de l'information et une meilleure inclusion de la multidisciplinarité. 6 % des répondants manquent de connaissance sur la qualité des ÉIE et du contenu du système qui sera proposé pour se prononcer.

Quant au mode d'adhésion, les cadres interrogés sont partagés entre un mécanisme obligatoire ou volontaire. En effet, 48 % d'entre eux croient que l'adhésion à un éventuel SRP devrait se faire sur une base volontaire tandis que 45 % croient qu'elle devrait être obligatoire. Les 7 % qui n'ont opté pour aucun des systèmes sont tout aussi partagés entre la non-nécessaire mise en place d'un SRP et son éventuelle efficacité.

Les arguments en faveur du système volontaire sont à l'effet qu'un tel système faciliterait l'adhésion aux firmes offrant déjà un travail de qualité et leur permettrait de se démarquer et d'éviter l'exclusion des professionnels qualifiés. Une adhésion

obligatoire par son caractère coercitif n'est guère envisageable, les cadres restant attachés à la liberté de choix qui est une préférence culturelle propre au Québec. Mais, si statistiquement le système volontaire est mis en avant, tout indique que c'est à une démarche prudente qu'en appellent certains des répondants. Ils croient, en effet, que le système devrait être progressif afin de lever l'incertitude au sujet du SRP et d'assurer sa crédibilité, avec une adhésion volontaire à ses débuts pour devenir éventuellement obligatoire par la suite. Il n'en demeure pas moins que pour plus de 45 %, le système devrait être obligatoire afin d'assurer qu'il atteigne son objectif, soit l'augmentation de la qualité de l'ÉI et l'établissement d'un standard pour la profession, d'assurer la viabilité économique de l'organisme qui administre le SRP, et d'écarter les firmes qui n'offrent pas la qualité exigée.

Les cibles potentielles d'un SRP

Interrogés sur les destinataires potentiels d'un SRP, les cadres ciblent dans une très large mesure les professionnels avant les bureaux d'étude. Pour eux, le SRP devrait d'abord et avant tout s'adresser aux professionnels en ÉI et participation publique des bureaux d'étude (49 %), ensuite aux bureaux d'étude (26 %) et enfin aux deux (19 %) afin d'établir une base commune pour les bureaux et les professionnels et de pouvoir spécialiser l'accréditation. Enfin, 6 % des répondants n'ont opté pour aucun des choix au motif qu'un SRP pénaliserait les nouveaux professionnels de l'ÉI. Les professionnels sont les premiers visés parce que de l'avis des répondants, ce sont eux qui effectuent les études et qui détiennent l'expertise et qu'ils peuvent changer de firmes en conservant leur titre. Pour eux, il serait plus simple de mettre en place un SRP pour les professionnels qui éviterait de favoriser les grandes firmes; l'accréditation étant une responsabilité personnelle. À contrario, pour les répondants ayant donné leur préférence aux bureaux d'étude, un SRP n'est pas nécessaire pour les professionnels puisque le bureau les regroupe déjà et leur indépendance de travail peut être grandement influencée par leur bureau d'attache. Pour ces répondants, un SRP permettrait aussi d'éliminer les firmes qui effectuent du travail de mauvaise qualité, d'établir un niveau « plancher » de qualité des ÉI et de mettre en valeur l'expertise des bureaux.

74 % des cadres interrogés estiment que l'adhésion à un SRP, qu'il s'adresse aux bureaux ou aux professionnels, serait une solution au problème de qualité de la pratique en ÉI au Québec contre 23 % qui pensent qu'un SRP n'apporterait aucun changement à la qualité des rapports d'ÉI et aux services offerts et obtenus dans ce domaine.

Les répondants qui établissent un lien entre l'adhésion à un SRP et l'accroissement de la qualité de la pratique des ÉI font états de : vérification et reconnaissance de l'expertise et de la compétence, restriction de la pratique à des professionnels reconnus, inclusion de domaines sous-représentés dans les ÉI, offre de formation rattachée au SRP, encadrement et uniformité de la pratique, établissement de normes pour la pratique, indépendance professionnelle, imputabilité, flexibilité du SRP, réponse adéquate aux lacunes des études.

Les cadres qui pensent le contraire évoquent plutôt l'inadéquation du SRP aux problèmes présents (communication, sensibilisation, enjeux, plus bas soumissionnaire) dans le domaine, le fait qu'il n'est pas une garantie de qualité et que les professionnels

auxquels il est destiné sont déjà membres d'un ordre professionnel et ont par ailleurs une bonne maîtrise générale de l'ÉIE.

Ainsi, pour ces cadres, il y aurait d'autres façons que la reconnaissance professionnelle pour atteindre l'objectif d'améliorer la qualité de la pratique de l'ÉI. Plusieurs autres actions pourraient être entreprises par chacun des trois groupes d'acteurs intervenant dans la chaîne de l'ÉI, à savoir le maître d'ouvrage (promoteur), le public (AQÉI) et le décideur (gouvernement) à cette fin : le renforcement des capacités et le développement d'outils, la promotion de la rigueur, l'accessibilité à des ressources suffisantes et la lisibilité de la procédure et du processus.

Pour 84 % des cadres interrogés, il y aurait bien des formations particulières qui pourraient contribuer à rehausser la qualité de la pratique de l'ÉI. Les 3 % qui se sont prononcés contre ne mettent pas en cause une formation particulière, mais plutôt la légitimité de l'AQÉI à en être l'initiatrice, étant donné que, de leur avis, l'offre de formations diverses n'est pas dans son mandat, et qu'elle ne disposerait pas des ressources nécessaires pour les offrir.

Dans la perspective d'agir sur l'ensemble des leviers, 58 % des cadres interrogés voient d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage fassent de l'accréditation une exigence inscrite dans les appels d'offres contre 32 % qui le voit d'un mauvais œil et 10 % qui ne savent pas. Pour les premiers, l'exigence de l'accréditation comme condition inscrite dans les dossiers d'appels d'offres apportera une équité des appels d'offres, une reconnaissance des compétences, de l'expertise et de la rigueur des professionnels, une amélioration de la qualité des études, une crédibilité aux yeux des donneurs d'ouvrage, une réduction de la variabilité entre les études (uniformisation de la qualité), une exclusion des professionnels moins compétents, une meilleure identification des enjeux, une simplification des processus. Pour les seconds, la certification n'est pas un gage de qualité. Elle porte plutôt en elle le risque d'exclusion des petites firmes ou de professionnels compétents, des contraintes du plus bas soumissionnaire, l'entrave à l'innovation et le piège des contraintes excessives d'un SRP.

Quant à l'organisme qui pourrait être responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP en évaluation d'impacts au Québec, 81 % des cadres interrogés sont d'accord ou tout-à-fait d'accord sur l'AQÉI, 1 % sont plus ou moins d'accord et 3 % sont en désaccord. Pour les cadres en accord, l'AQÉI est le principal organisme en la matière au Québec, en raison de son expérience, de son expertise, de la reconnaissance et de la crédibilité qu'elle a acquise, parce qu'il s'agit d'un organisme intègre, neutre et indépendant, est le plus important regroupement d'acteurs du domaine et permet à ses membres d'interagir et enfin, parce qu'elle a initié la démarche et que c'est conforme à sa mission. Pour les cadres plus ou moins d'accord, la mise en place et le fonctionnement d'un SRP serait difficile pour l'AQÉI qui pourra initier le projet mais devra bénéficier de l'appui du gouvernement. Il existe toujours un risque en effet que le système devienne un outil financier pour l'AQÉI, la détournant de son mandat initial.

Table des matières

Résumé exécutif	i
Liste des tableaux	viii
Liste des figures	viii
Mise en contexte et objectif	1
Méthodologie	1
Les entretiens, leur dépouillement et leur analyse	1
Limites méthodologiques	2
Profil des répondants	2
Résultats Commentés	3
La perception de la pratique	3
Les avantages perçus de la mise en place d'un SRP	5
Les désavantages et inconvénients anticipés	7
Les dispositions à adhérer	10
La relation à la mise en place du SRP	12
La nécessité d'un SRP et le statut à lui accorder	13
Les cibles potentielles d'un SRP	15
Références	26
Annexe 1 - Grille d'entretien	27
Annexe 2 Profil détaillé des répondants	29

Liste des tableaux

Tableau 1. Caractéristiques des répondants.	3
Tableau 2. Question 2: Principales raisons qui expliquent la variabilité de la qualité des ÉI selon les cadres.	4
Tableau 3. Question 5: Principaux avantages perçus par les chefs d'entreprises pour un SRP orienté bureaux d'étude.	5
Tableau 4. Question 8: Avantages du SRP visant les professionnels.	6
Tableau 5. Question 6: Désavantages à la mise en place d'un SRP visant les bureaux d'étude.	8
Tableau 6. Question 9: Désavantages et inconvénients d'un SRP visant les professionnels.	9
Tableau 7. Question 14.a. Autres façons d'améliorer la qualité de la pratique de l'ÉI?	17
Tableau 8. Question 15: Formations particulières visant l'amélioration de la qualité de la pratique de l'ÉI.	19
Tableau 9. Question 18: Suggestions et commentaires.	22

Liste des figures

Figure 1. Question 2 : Selon vous, la qualité des ÉI au Québec varie-t-elle beaucoup ?	3
Figure 2. Question 7 : (a) Adhéreriez-vous volontairement à un SRP? (b) Feriez-vous la promotion de votre adhésion auprès de vos clients ?	10
Figure 3. Question 10 : (a) Encourageriez-vous les professionnels... (b) En feriez-vous la promotion auprès de vos professionnels?.....	11
Figure 4. Question 11 : Voyez-vous d'un bon œil la mise en place d'un SRP ?	12
Figure 5. Question 11a : Estimez-vous nécessaire de mettre en place un SRP ?	13
Figure 6. Question 13: Croyez-vous que l'adhésion à un éventuel SRP devrait- être obligatoire ou volontaire?.....	14
Figure 7. Question 12: Croyez-vous qu'un tel système devrait s'adresser aux professionnels, aux bureaux d'étude ou encore aux deux?.....	15
Figure 8. Question 14: Estimez-vous que l'adhésion à un SRP, qu'il s'adresse aux bureaux ou aux professionnels contribuerait dans l'ensemble à accroître la qualité de la pratique en études d'impacts au Québec?	16
Figure 9. Question 16: Verriez-vous d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage exigent faire affaire avec un bureau ou des professionnels accrédités, que cela devienne une condition inscrite dans les appels d'offres?.....	20
Figure 10. Question 17 : Seriez-vous d'accord à ce que l'AQÉI soit l'organisme responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP en évaluation d'impacts au Québec?.....	21

Un système de reconnaissance professionnelle en évaluation d'impacts au Québec ?

Résultats des entretiens

Mise en contexte et objectif

La présente recherche est menée par l'Association québécoise pour l'évaluation d'impacts (AQÉI) en vue de connaître l'opinion des chefs d'entreprises et des directeurs d'équipes de professionnels en évaluation d'impact (ÉI) et en participation publique, sur la pertinence de mettre en place un système de reconnaissance professionnelle (SRP) et sur les modalités de son éventuelle application. À cet effet, l'AQÉI, qui regroupe depuis 1992 les forces vives de professionnels et de bureaux d'étude du domaine des études d'impacts au Québec, cherche à évaluer la pertinence de s'investir dans un tel système. Pour l'aider dans sa réflexion, elle a mis en place le Comité consultatif sur la reconnaissance professionnelle (CCRP) dont le mandat est de :

1. Consulter la communauté québécoise d'évaluation d'impacts, à savoir les professionnels, les bureaux d'étude, membres et non-membres de l'association, ainsi que les autres acteurs en ÉI au Québec;
2. Organiser un atelier de restitution auprès des membres (individuels et affiliés) de l'AQÉI afin de valider et de bonifier l'analyse;
3. Rédiger un rapport qui sera soumis à l'attention du c.a. de l'AQÉI.

Le présent rapport rend compte des résultats d'entretiens menés auprès de chefs d'entreprises et de directeurs d'équipes de professionnels en ÉI des ministères et organismes publics ou parapublics au Québec (ci-dessous nommés les cadres).

Méthodologie

Les entretiens, leur dépouillement et leur analyse

La méthodologie adoptée pour la présente étude a consisté en l'élaboration de deux grilles d'entretien, de la prise des rendez-vous et de la conduite des entrevues et enfin, du traitement des données.

Aux fins de cette enquête, nous cherchions à interroger le maximum de cadres dans les délais et les budgets impartis. Le choix des organisations a été construit à partir de la liste des membres affiliés de l'AQÉI ainsi que de celle des affiliations identifiées lors de la mise à jour du répertoire des professionnels.

Aux fins de la collecte de l'information, deux grilles ont été élaborées et validées à la suite de commentaires recueillis auprès des membres du c.a. de l'AQÉI (Annexe 1). La première est destinée spécifiquement aux bureaux d'étude de toute taille, et la deuxième, aux ministères et organismes publics et parapublics (donneur d'ouvrage ou non). Elles sont articulées autour du profil des entreprises ou des organismes, de l'appréciation de la qualité des rapports d'études d'impacts au Québec et les raisons de leur variation, du renforcement des capacités et du développement des connaissances en ÉI, des avantages et inconvénients d'un SRP pour eux ou pour les professionnels, de

la vision et de la position par rapport à la mise en place d'un éventuel SRP et des conditions de son déploiement. Les grilles ont été corrigées et ajustées à la suite d'un pré-test mené auprès de deux professionnels ayant une longue et continue expérience nationale et internationale de l'ÉI et de ses mécanismes.¹

La prise de rendez-vous avec les cadres a été faite par téléphone et par courriel, avec un maximum de trois rappels. En tout, 40 entreprises et organismes ont été contactées dont 31 ont accepté de participer à l'enquête, pour un taux d'acceptation de 77,5 %.² Ces entretiens ont eu lieu entre le 7 janvier et le 15 mars 2019. Ils ont duré en moyenne 48,8 minutes, le plus court ayant duré 25 minutes et le plus long, 105 minutes. Ils ont été conduits en personne pour les répondants exerçant à Montréal, par téléphone ou Skype pour ceux et celles qui étaient ou travaillaient en dehors de la ville.

Les données recueillies ont été consignées dans une grille de dépouillement en format Word avant d'être exportées vers Excel aux fins de leur analyse. Les graphiques de ce rapport ont été produits à partir de ce logiciel. Les réponses aux questions ouvertes ont été soumises à une analyse de contenu de type logico-sémantique (Mucchielli, 2006) en portant attention de créer des catégories mutuellement exclusives et représentatives des propos, ainsi que de conserver le maximum d'informations. La classification était ensuite validée par les membres de l'équipe de travail.

Limites méthodologiques

Comme pour l'enquête par questionnaire (AQÉI-CCRP, 2019), l'échantillon des cadres interrogés est non-probabiliste, c'est-à-dire que ceux-ci n'ont pas été sélectionnés aléatoirement et que nous ne saurions dire ce qui les a incités à répondre. Le CCRP ne peut donc pas assumer que les pourcentages qui figurent dans ce rapport sont représentatifs de l'ensemble de la communauté des cadres en ÉI au Québec. Il a toutefois noté la diversité de leur statut, de leur expérience et de leur compétence. De plus, certains cadres interrogés travaillent pour des organisations majeures en ÉI au Québec : MELCC, Hydro-Québec, MTQ, BAPE, SNC-Lavalin, Stantec.... Ainsi, le CCRP est confiant que ce rapport brosse un portrait assez juste des perceptions et des positions au regard des questions abordées. Nous invitons donc le lecteur à utiliser les proportions qui figurent dans ce rapport avec discernement.

Profil des répondants

Un total de 31 chefs d'équipes et de directeurs de professionnels en ÉI de ministères, d'organismes publics et parapublics et de bureaux d'étude ont été consultés. Ils représentent à eux seuls plus de 358 professionnels ou autres cadres. Les personnes interrogées travaillent dans les secteurs public (n=12) ou privé (n=19), dont 3 s'occupant de la participation publique et 16 d'étude d'impacts). Parmi les professionnels du secteur public, trois sont orientés environnement (MELCC, BAPE...) et quatre sont des

¹ À cet effet, le CCRP remercie Normand Gauthier, cadre retraité chez AECOM, et Jean-Yves Lalande, cofondateur de CRC-Sogema agissant maintenant à titre de travailleur autonome, pour leurs judicieux conseils.

² Dans six cas, nous n'avons pas été en mesure de conclure avec un rendez-vous. De plus, trois cadres ont refusé explicitement de participer à l'enquête.

donneurs d'ordres (dont le MTQ). Le tableau 1 résume les caractéristiques des répondants.³

Tableau 1. Caractéristiques des répondants.

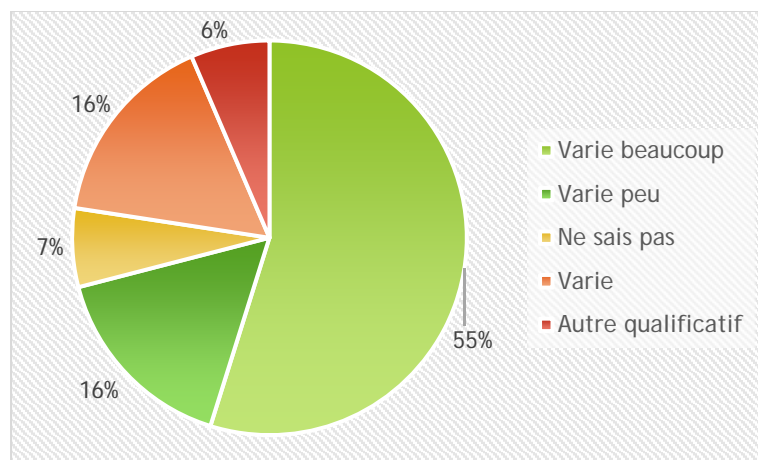
Variables	N	Classes	%
Bureaux d'étude	19	Privé, ÉI de moins de 4 personnes	13 %
		Privé, ÉI de 6 à 15 personnes	16 %
		Privé, ÉI de plus de 15 personnes	19 %
		Privé, Participation publique de moins de 5 personnes	10 %
		Privé, donneur d'ouvrage (- de 5 personnes)	3 %
Ministères et organismes publics et parapublics	12	Public, à orientation environnement	10 %
		Public, donneur d'ouvrage	16 %
		Public, à autre orientation que l'environnement	13 %
Mécanismes de qualification	31	Formation et qualifications	44 %
		Contrôle	18 %
		Supervision	9 %
		Coaching et modeling	15 %
		Certification, membership et expertise externe	7 %
Exigences d'adhérer à des règles de conduite	31	Firmes et organismes l'exigeant	80 %
		Firmes et organismes ne l'exigeant pas	20 %

Résultats Commentés

La perception de la pratique

Question 2 : Selon vous, la qualité des ÉI au Québec varie-t-elle beaucoup ?
Justifiez votre réponse

Figure 1. Question 2 : Selon vous, la qualité des ÉI au Québec varie-t-elle beaucoup ?



Commentaire :

87 % des cadres interrogés estiment noter une variation dans la qualité des études d'impacts au Québec, dont 55 % disent qu'elle varie beaucoup.

³ Pour en connaître les détails, le lecteur est invité à consulter les réponses aux questions 17 à 22 présentées à l'annexe 2.

Tableau 2. Question 2: Principales raisons qui expliquent la variabilité de la qualité des ÉI selon les cadres.

Thèmes	N	Catégories	N	Sous-Catégories	N
Aspects contextuels	17	Procédure et processus - de l'avis de projet à la recevabilité	11	Exigences et applications (nature et compréhension)	8
				Absence d'intégration ÉIE - ÉES	0
				Communication défailante entre les acteurs	3
		Projets (nature et avancement)	2		2
		Processus d'octroi des contrats publics	4		4
Promoteur - donneur d'ouvrage	8	Attitude plutôt négative face à la démarche d'ÉI	8		8
Bureaux d'étude	33	Ressources	16	Budget limité	2
				Temps limité	1
				Accès difficile aux données ou non disponibilité	1
				Personnel - expérience et connaissances variables	12
		Méthodologie d'ÉI	12	Rigueur scientifique	8
				Enjeux, diversité et priorités	4
Participation publique	0				
		Ethique et conduite	5		5
Analystes	4	Pratique d'analyse et exigences	4		4
Autres	2	N'observe pas suffisamment d'études	1		1
		Fait connu	1		1

N= nombre d'énoncés recueillis

Commentaire :

Pour les cadres, plusieurs facteurs expliquent la grande variation de la qualité des études, dont les plus importants sont ceux relatifs aux bureaux d'étude (51,6 % des énoncés recueillis) et aux contraintes procédurales (26,6 %). Concernant les bureaux d'étude, il est essentiellement question de l'insuffisance du temps et du budget qui leur sont alloués (25,0 %), du manque de rigueur scientifique dans la méthodologie utilisée et du manque d'expertise dans certains domaines (18,8 %), d'intégrité et de l'éthique de l'évaluateur dans l'exercice de sa profession (7,8 %). Quant aux aspects contextuels, ce sont le manque de clarté de la procédure (17,2 %), le processus d'octroi des contrats publics qui privilégie le plus bas soumissionnaire (6,3 %) et la nature du projet (3,1 %) qui seraient en cause.

En dehors de ces raisons, les cadres attribuent également la variabilité des rapports d'ÉI à des situations dont les promoteurs et les analystes sont à l'origine, à savoir : la communication défailante entre les acteurs, l'attitude plutôt négative du promoteur face à la démarche d'ÉI, et le faible rôle que jouerait l'ÉI dans la prise de décision dû notamment à la mise en place d'exigences et de normes sectorielles couvrant tous les domaines et aspects de l'ÉI, qu'ils soient essentiels ou non.

Toutes ces raisons font que les ÉI ont une « certaine qualité technique, encyclopédique » (Entretien 4), et « ... deviennent facilement un document très exhaustif avec plein d'enjeux pas bien structurés, non vulgarisés et non bien communiqués, avec une tendance à remplir des documents, à les alourdir au lieu d'en faire un outil de communication bien présenté » (Entretien 22), au final, un document rédigé par plusieurs personnes sans vision d'ensemble.

Les avantages perçus de la mise en place d'un SRP

Question 5 : En supposant que le SRP retenu s'adresse aux bureaux d'étude, comme entreprise, quels avantages y verrez-vous?

Nous avons invité les cadres et dirigeants des bureaux d'étude à identifier les avantages qu'ils voyaient à la mise en place d'un SRP les visant directement. Nous avons procédé à l'analyse du contenu de leurs réponses que nous présentons au tableau 3. Nous les avons regroupés en trois grands ensembles : 47,1 % sont liés aux bureaux eux-mêmes, 26,5 % au SRP qui les viserait et 17,6 % au marché des ÉI.

Tableau 3. Question 5: Principaux avantages perçus par les chefs d'entreprises pour un SRP orienté bureaux d'étude.

Thèmes	N	Catégories	N	Sous-catégories	N
Bureaux d'étude	16	Reconnaissance de l'expertise de la pratique et de la qualité	4	Promotion	4
		Crédibilité des bureaux	12	Auprès des clients	4
				Auprès du public	1
				En général	3
				Qualifications des firmes	2
				Qualité	1
Formation	1				
SRP des bureaux	9	Méthodologie des ÉI	8	Normes pour la pratique	3
				Uniformisation des études	3
				Coûts	1
				Communication	1
		Éthique	1	Hausse des standards	1
Marché des ÉE	6	Concurrence	6	Réduction de la concurrence	2
				Équité des appels d'offre	2
				Atout commercial	1
				Formation orientée-bureaux	1
Absence d'avantages	3	Niveau inapproprié ou non reconnaissance d'un problème de qualité	3		3

Commentaire :

8,8 % des énoncés recueillis portent sur l'absence d'avantages d'un SRP visant les bureaux d'étude puisqu'aucun problème ne se poserait au niveau de la qualité du travail des consultants du fait d'une autorégulation dans leur sélection et d'une bonne réception par le gouvernement des ÉI soumises.

Pour les cadres, un SRP visant les bureaux d'étude leur apporterait la crédibilité (35,3 %), notamment auprès des clients (11,8 %) et du public en général (11,7 %), leur permettrait d'éviter de l'usurpation de compétence (5,9 %), augmenterait la qualité des rapports et serait gage de qualité (2,9 %) par la formation continue (2,9 %). Enfin, ce SRP contribuerait à la reconnaissance de leur expertise ainsi qu'à la promotion des compétences de leur personnel (11,8 %).

De même, pour 23,5 % des énoncés recueillis, le SRP pour les bureaux devrait renforcer la méthodologie de l'ÉI par l'établissement de normes pour la pratique, l'uniformisation de la qualité des ÉI et des coûts ainsi que la simplification de la communication de la certification. Il améliorerait aussi l'éthique (2,9 %) en rehaussant les standards dans la profession.

Sur le marché des ÉI, le SRP pourrait avoir comme avantages de réduire la concurrence (5,9 %), d'introduire de l'équité dans le processus d'appel d'offre (5,9 %), en plus de constituer un atout commercial pour les bureaux reconnus (2,9 %). Pour certains, il serait un vecteur d'équilibrage des compétences des bureaux par la formation (2,9 %).

**Question 8 : En supposant que le SRP retenu s'adresse aux professionnels :
Comme entreprise, quels avantages y verriez-vous?**

Nous avons invité les cadres interrogés à identifier les avantages qu'ils voyaient à la mise en place d'un SRP visant les professionnels. Nous avons procédé à l'analyse du contenu de leurs réponses que nous présentons au tableau 4. Nous les avons regroupés en trois grands ensembles : ceux liés aux professionnels eux-mêmes (41,5 % des énoncés recueillis), aux procédures et processus (18,5 %), à l'éthique des ÉI (16,9 %) et au marché des ÉI (12,3 %). Enfin, 10,8 % des énoncés ne concernent que l'amélioration de la qualité.

Tableau 4. Question 8: Avantages du SRP visant les professionnels.

Thèmes	N	Catégories	N	Sous-catégories	N
Professionnels	27	Reconnaissance	17	Expertise et compétences	5
				Crédibilité	6
				Statut	6
		Qualifications des professionnels	10	Expérience et connaissances	4
				Sensibilisation aux ÉI	1
Formation et information	5				
Procédure et processus	12	Cadre du SRP	11	Bonification de l'encadrement	3
				Uniformisation des pratiques	8
		Application du SRP	1		1
Marché des ÉE	8	Concurrence	4	Avantage compétitif	3
				Formation	1
		Effets sur l'embauche	4		4
Éthique des ÉE	11	Indépendance	3		3
		Rigueur et éthique	4	Rigueur	3
				Éthique	1
		Imputabilité	4		4
Autres	7	Augmentation de la qualité	2		2
		Aucun	5		5

Commentaire :

Les directeurs d'organismes publics et parapublics voient dans la mise en place du SRP une façon de reconnaître l'expertise (26,2 % des énoncés recueillis) et les compétences des professionnels (15,4 %). Ainsi, un tel SRP crédibiliserait la profession, assurerait une meilleure reconnaissance de l'ÉI comme métier, en plus d'octroyer un statut au professionnel et d'accroître sa légitimité à intervenir.

Dans la perspective des chefs ou directeurs au sein d'un ministère ou d'un organisme public ou parapublic, le SRP permettrait de bonifier l'encadrement de la pratique et de la discipline ainsi que d'uniformiser des pratiques. Le SRP aurait également des répercussions positives sur le marché des ÉI. Les répondants affirment qu'il aura des effets positifs sur l'embauche (6,2 % des énoncés recueillis) par un meilleur ciblage des compétences au moment du recrutement et du choix de collaborateurs, et qu'il stimulerait la concurrence (6,2 %) par la formation et l'avantage compétitif qui permettraient d'éviter les études à rabais. 16,9 % des énoncés recueillis auprès des cadres interrogés rapportent que le SRP aura des avantages sur l'éthique des ÉI en assurant plus d'indépendance aux professionnels (4,6 %), plus de rigueur dans la pratique (6,2 %) et une plus grande imputabilité (6,2 %).

Quelques répondants soutiennent ne voir aucun avantage comme organisation dans un SRP qui s'adresse aux professionnels (10,8 % des énoncés) et que, par conséquent, un tel système ne serait pas nécessaire. Pour ces directeurs d'organismes publics ou parapublics voués à la protection de l'environnement, les professionnels dont ils ont la responsabilité sont embauchés parce qu'ils ont les compétences requises et il n'est pas question d'introduire de la discrimination dans l'équipe par la mise en place d'un SRP. Cette position est partagée par certains chefs d'entreprise du secteur privé pour qui, les professionnels mobilisés sur leurs mandats sont tous très compétents et se tiennent au courant des nouvelles pratiques et connaissances dans le domaine des ÉI.

Les désavantages et inconvénients anticipés

Question 6. En supposant que le SRP retenu s'adresse aux bureaux d'étude : Quels désavantages ou inconvénients y verriez-vous ?

Il a été demandé aux cadres de faire états des désavantages et inconvénients qu'ils voyaient à un SRP qui s'adresse aux bureaux d'étude. Les résultats de l'analyse de contenu des réponses fournies sont consignés dans le tableau 5.

Tableau 5. Question 6: Désavantages à la mise en place d'un SRP visant les bureaux d'étude.

Thèmes	N	Catégories	N	Sous-catégories	N
Bureaux d'étude	11	Bureaucratie	9	Coûts	6
				Lourdeur administrative	3
		Effets sur l'embauche	0	Augmentation du nombre	0
				Réduction de l'offre	0
		Effets sur la gestion des projets	1	Coûts	1
				Délais	0
		Contrainte à la pratique	1	Limite l'innovation	1
Responsabilités accrues	0	Envers le donneur d'ouvrage	0		
		Coresponsabilité	0		
SRP des bureaux	17	Niveau inapproprié	3	Mauvais ciblage	3
		Efficacité et crédibilité non garantie	6	Doutes sur la valeur ajoutée	6
				Gestion du SRP	8
				Contrôle	3
Marché des EE	7	Iniquités d'accès ou exclusion	7	Favoritisme envers les grands bureaux	6
				Déséquilibre entre les accrédités et les non accrédités	1
		Effet sur la corruption	0	Accroissement des risques de collusion	0

Commentaire :

Pour les cadres, si le SRP était seulement destiné aux bureaux d'étude, ses inconvénients pourraient être :

- (1) Des impacts qui touchent les bureaux d'étude eux-mêmes (31,4 % des énoncés recueillis) : La bureaucratie et les effets sur la gestion des projets se traduiraient en des coûts supplémentaires et en une lourdeur administrative, au moment de la constitution des dossiers d'admission et de renouvellement. Si ces coûts s'avéraient élevés, les bureaux pourraient alors favoriser la précarité de l'embauche de professionnels provenant de certaines disciplines, et l'emploi de stagiaires sous ou non rémunérés. Ces coûts supplémentaires pourraient retomber sur ceux des projets. Certains se demandent s'il ne faudrait pas alors penser à une compensation financière venant de l'État. Le SRP pourrait également être une contrainte à la pratique en entravant l'innovation par l'imposition de façons de faire.
- (2) Des impacts liés au SRP visant les bureaux (48,6 %) : Un éventuel SRP devrait être mis en place au niveau approprié et garantir l'efficacité et la crédibilité en évitant le mauvais ciblage et en dissipant les doutes sur sa valeur ajoutée. Pour certains, comme la compétence est associée aux professionnels, la RP devrait donc leur être adressée, ce qui vient renforcer l'idée qu'un SRP visant les bureaux n'entraînerait que peu de changements dans la pratique. Les doutes exprimés sont doublés d'un scepticisme sur le système pour le maintien et l'amélioration de la connaissance. D'aucuns croient qu'il conviendrait de s'attarder plus au fond du problème qu'à la forme que la RP pourrait prendre. Des gens s'approprieraient ainsi le titre et continueraient à faire un travail

inadéquat, sans que leur adhésion ne modifie leur conduite et leur éthique. Enfin, plusieurs doutent de la bonne et efficace gestion d'un SRP depuis les critères d'adhésion jusqu'aux modalités de contrôle. Ils en questionnent la faisabilité, le réalisme et l'indépendance. Ils craignent la falsification des dossiers par des entreprises qui pourraient obtenir ou maintenir une certification malgré la perte de plusieurs professionnels.

- (3) Les incidences sur le marché de l'ÉE (20,0 %) : Le SRP pourrait grandement influencer le fonctionnement du marché en induisant un favoritisme envers les grands bureaux qui pourraient le contrôler. S'ajouterait le déséquilibre entre les accrédités et les non-accrédités, en particulier si l'adhésion au SRP est faible. Le système nuirait aux plus petits joueurs qui sont déjà dans une situation difficile. Enfin, les grandes firmes pourraient utiliser leur certification pour recruter à bas prix.

Question 9 : En supposant que le SRP retenu s'adresse aux professionnels : Quels désavantages ou inconvénients y verriez-vous ?

Il a été également demandé aux cadres de faire états des désavantages et inconvénients qu'ils voyaient à un SRP qui s'adresse aux professionnels. Les résultats de l'analyse de contenu des réponses fournies aux questions ouvertes sont regroupés au tableau 6.

Tableau 6. Question 9: Désavantages et inconvénients d'un SRP visant les professionnels.

Thèmes	N	Catégories	N	Sous-catégories	N
Impacts sur les professionnels	22	Bureaucratie	12	Coûts	6
				Lourdeur administrative	6
		Sur la pratique	10	Limite à l'innovation	1
				Imputabilité	0
				Exclusion de personnes ou de savoirs	5
				Rapports conflictuels au sein des équipes	0
				Exigences de temps pour la formation continue	4
SRP des professionnels	15	Risque de corruption	0	Risque de fraude	0
		Mise en œuvre et diffusion	2	Coûts	2
				Promotion et adoption sociale	0
		Adhésion	6	Critères de qualification difficiles à cerner	6
				Reconnaissance des compétences acquises hors Québec et limitation au QC	0
		Gestion	0	Contrôle	0
		Efficacité et crédibilité non garantie	4	Doute sur la valeur ajoutée	4
		Niveau inapproprié	2	Mauvais ciblage	2
		Rapports interprofessionnels	1	Corporatisme	1
				Légitimité et droit de pratique ou d'exercice	0
Marché des ÉE	2	Iniquités d'accès ou exclusion	2	Favoritisme envers les grands bureaux	2
				Abus de confiance	0
		Corruption	0	Conflits d'intérêt	0
Aucun	10				10

Commentaire :

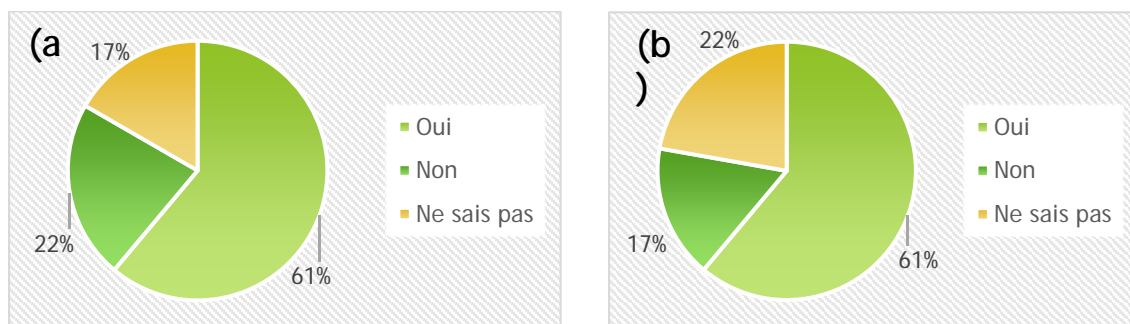
Nous pouvons regrouper les énoncés recueillis auprès des cadres sous les thèmes suivants :

- (1) Il y a d'abord les incidences sur les professionnels eux-mêmes (44,9 % des énoncés recueillis) qui incluent d'une part, les frais encourus et la bureaucratie, et d'autre part, une influence sur leur pratique en raison du temps à consacrer à la formation continue, de l'exclusion possible de confrères (professionnels formés « sur-le-tas » et moins expérimentés) et des contraintes à l'innovation.
- (2) Les impacts liés à la mise en place et au fonctionnement du SRP (30,6 %). Certains cadres interrogés se questionnent sur les critères d'adhésion qui seraient difficiles à définir, sur les réels bénéfices d'un tel système et sur le corporatisme qu'il pourrait générer. Certains estiment que le SRP devrait plutôt s'adresser aux bureaux d'étude.
- (3) Les effets sur le marché de l'ÉI (4,1 %) sont peu mentionnés. Pour ces cadres, un tel système peut devenir invivable pour les plus petites firmes si les conditions d'adhésion sont trop restrictives.
- (4) Il y a une perception plutôt positive (20,4 %), venant en majorité de cadres du secteur public, à l'effet qu'il n'y aurait aucun désavantage à un SRP visant les professionnels, en autant que celui-ci n'entraîne pas de délais supplémentaires à la procédure d'ÉI. Au contraire, ils y voient un meilleur recrutement et un encadrement de la profession ainsi qu'une amélioration de la pratique.

Les dispositions à adhérer

Question 7 : Adhéreriez-vous volontairement à un SRP? Feriez-vous la promotion de votre adhésion auprès de vos clients?

Figure 2. Question 7 : (a) Adhéreriez-vous volontairement à un SRP? (b) Feriez-vous la promotion de votre adhésion auprès de vos clients ?



Commentaire :

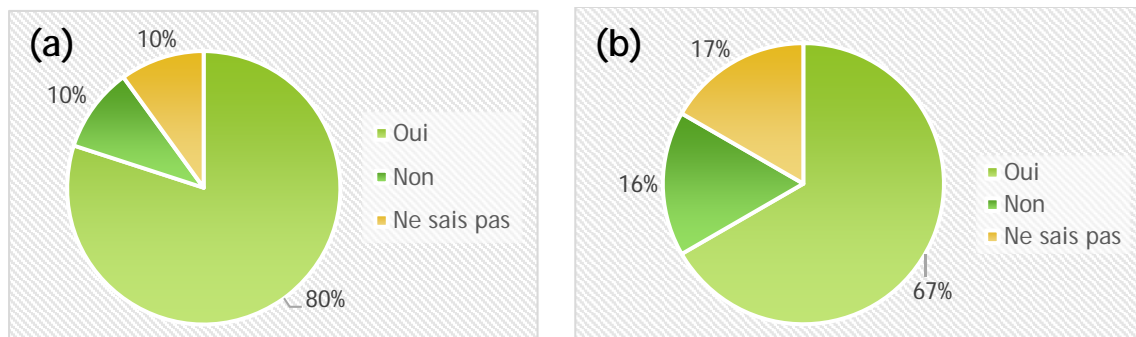
Plus de 61 % des répondants affirment qu'ils adhèreraient volontairement à un SRP et un pourcentage identique affirme qu'ils feraient la promotion de leur adhésion auprès de leurs clients. Les principaux arguments avancés par cette catégorie sont à l'effet

qu'un tel système permettrait d'encadrer la pratique, d'afficher son expertise, d'obtenir de la crédibilité dans le domaine de l'ÉI et d'offrir un avantage compétitif. Dépendamment de sa forme et de ses exigences, pour eux, le SRP devrait permettre un retour sur l'investissement et ne pas constituer une entrave à la pratique.

Pour les personnes ayant répondu par la négative ou qui ne savent pas, 22 % n'adhèreraient pas volontairement à un SRP contre 17 % qui ne savent l'attitude à avoir. À l'inverse, ce sont 17 % des répondants qui n'en feraient pas la promotion parce qu'un tel système serait redondant avec les responsabilités de l'entreprise à qui ne devrait pas être destiné un SRP, alors que 22 % ne savent pas s'ils le feraient. Les positions mitigées exprimées par cette dernière catégorie tiennent d'un scepticisme à la suite de leur expérience d'anciennes certifications. Leur choix est donc subordonné à la crédibilité du SRP qui serait mis en place, sa forme et ses exigences ainsi qu'aux avantages qu'il mettrait de l'avant pour les firmes.

Question 10 : Encourageriez-vous les professionnels de votre organisation à adhérer à un tel SRP si l'adhésion était volontaire? En feriez-vous la promotion auprès de vos professionnels?

Figure 3. Question 10 : (a) Encourageriez-vous les professionnels... (b) En feriez-vous la promotion auprès de vos professionnels?



Commentaire :

Plus de 80 % des répondants affirment qu'ils encourageraient les professionnels de leur organisation à adhérer à un SRP si l'adhésion était volontaire. 10 % refuseraient à le faire et 10 % ne savent pas ce qu'ils feraient. La proportion des cadres favorables à l'encouragement baisse à 67 % quand il s'agit de faire la promotion du SRP auprès de leurs professionnels faisant augmenter la part des refus et des indécis à 33 %.

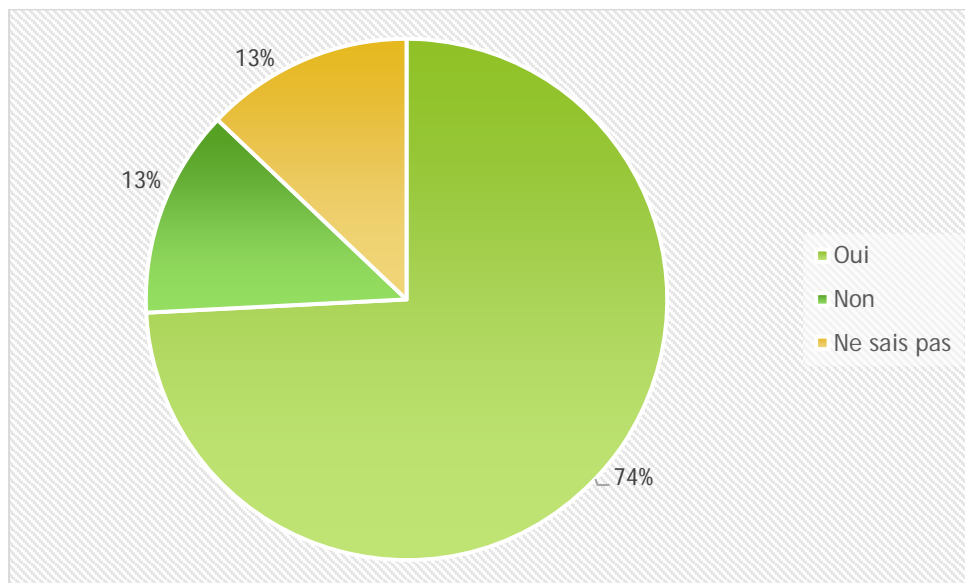
Les principaux arguments avancés par les répondants en faveur de l'encouragement ou de la promotion sont à l'effet que le SRP améliorerait l'image publique et augmenterait la confiance auprès des donneurs d'ouvrage. Il introduirait des normes de qualité dans le domaine et contribuerait à l'uniformisation des pratiques d'ÉI, à la reconnaissance de la compétence et de l'expertise du professionnel ainsi que sa formation continue, à la protection du public et de l'environnement et à un meilleur encadrement des disciplines.

Pour les répondants contre l'adhésion et la promotion du SRP, les professionnels de l'ÉI sont compétents, ont une bonne éthique et n'ont point besoin d'un SRP qui ne règlera pas les problèmes de temps et d'argent auxquels ils sont confrontés dans leur pratique. Ils estiment que c'est le système d'ÉI lui-même qui constitue un problème pour la qualité, pas les professionnels qui déjà, appartiennent, pour certains, à un ordre professionnel. Un tel système ouvrirait par ailleurs la porte à la discrimination. Les 10 % de l'encouragement et les 17 % de la promotion qui ont indiqué qu'ils ne savent pas, argumentent, pour les premiers qu'il faudrait d'abord juger de la pertinence du système et de voir s'il permettrait du réseautage ainsi que le transfert d'information, et pour les seconds, que leur choix dépendrait finalement des conditions et des critères qui seraient imposés, ainsi que des coûts afférents à la mise en place du SRP.

La relation à la mise en place du SRP

Question 11 : Voyez-vous d'un bon œil la mise en place d'un SRP?

Figure 4. Question 11 : Voyez-vous d'un bon œil la mise en place d'un SRP ?



Commentaire :

74 % des cadres voient d'un bon œil la mise en place d'un SRP contre 13 % qui ne voit pas d'un bon œil la mise en place d'un tel système et 13 % qui ne savent pas. Diverses raisons fondent les positions exprimées. Ce sont :

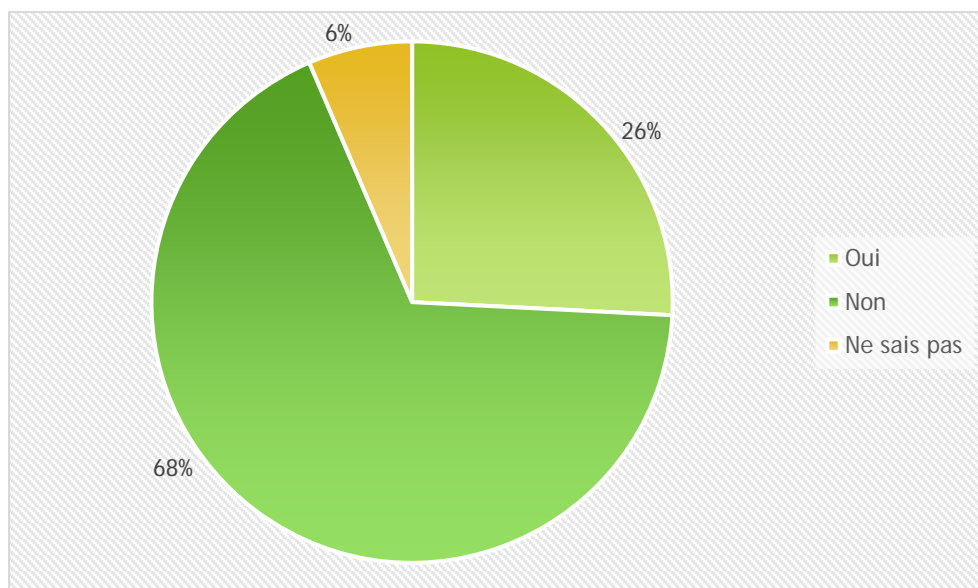
- (1) Voit d'un bon œil : Un SRP assurerait la normalisation, l'uniformisation et l'harmonisation de la pratique et la reconnaissance des compétences et du professionnalisme. Il mettrait les évaluateurs à l'abri d'influences extérieures et favoriserait l'éthique, l'indépendance et l'imputabilité. Il augmenterait la crédibilité et la confiance envers les bureaux et les professionnels, améliorerait l'image des bureaux et susciterait une meilleure protection de l'environnement.

- (2) Ne voit pas d'un bon œil : La principale raison évoquée est le scepticisme sur l'efficacité d'un tel système et sa capacité à atteindre les objectifs visés dont celui d'améliorer la qualité des ÉI. Ceux qui ne croient pas à l'efficacité du système estiment qu'il créerait un effet cosmétique, sans plus, augmenterait la bureaucratie et engendrerait des problèmes financiers et structurels.
- (3) Ne sait pas : Essentiellement deux raisons expliquent leur position mitigée : le scepticisme quant à l'efficacité du SRP à régler le problème de l'éthique du professionnel, qui par ailleurs n'est pas à leurs yeux un enjeu, et sa capacité à atteindre les objectifs visés. Certains disent manquer d'information sur les tenants et aboutissants du SRP pour prendre position de façon éclairée.

La nécessité d'un SRP et le statut à lui accorder

Question 11a : Estimez-vous nécessaire de mettre en place un SRP?

Figure 5. Question 11a : Estimez-vous nécessaire de mettre en place un SRP ?



Commentaire :

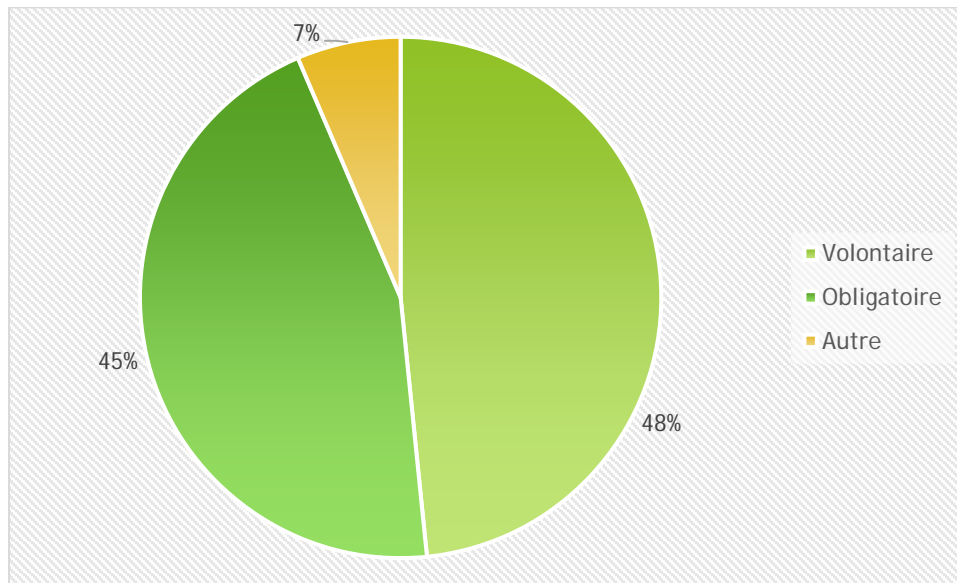
68 % des cadres interrogés n'estiment pas nécessaire la mise en place d'un SRP. Les raisons avancées sont simples : domaine déjà fonctionnel sans SRP, pratique déjà encadrée par les directives, frein à l'innovation, manque d'information sur ses modalités pour se prononcer. En somme, le SRP est souhaitable afin d'acquérir de la crédibilité et d'augmenter la qualité des études donc, reste une idée intéressante sans être nécessaire étant donné qu'une certification n'est pas un gage de qualité. De leur point de vue, il serait plus important de resserrer la législation québécoise.

Par contre, 26 % des répondants estiment la mise en place d'un SRP nécessaire, au motif qu'il améliorerait la qualité des études, augmenterait la crédibilité et la reconnaissance de la compétence et de l'expertise ainsi que l'imputabilité, et assurerait une uniformisation de la pratique, une circulation de l'information et une meilleure inclusion de la multidisciplinarité.

6 % des répondants manquent de connaissance sur la qualité des ÉIE et du contenu du système qui sera proposé pour se prononcer.

Question 13 : Croyez-vous que l'adhésion à un éventuel SRP devrait- être obligatoire ou volontaire?

Figure 6. Question 13: Croyez-vous que l'adhésion à un éventuel SRP devrait- être obligatoire ou volontaire?



Commentaire :

Les cadres interrogés sont partagés quant au mode d'adhésion à un SRP. 48 % d'entre eux croient que l'adhésion à un éventuel SRP devrait se faire sur une base volontaire tandis que 45 % croient qu'elle devrait être obligatoire. Les 7 % qui n'ont opté pour aucun des systèmes sont tout aussi partagés entre la non-nécessaire mise en place d'un SRP et son éventuelle efficacité.

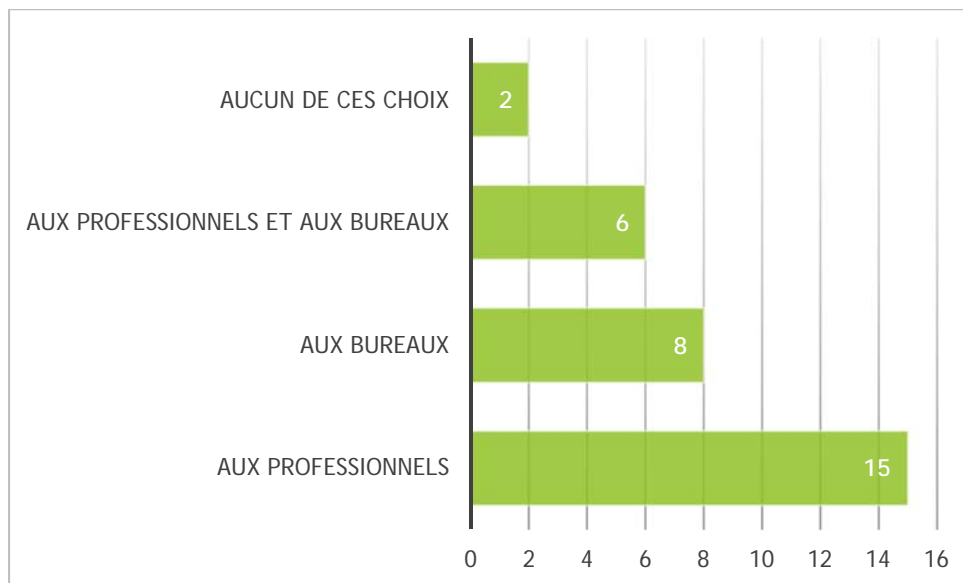
Les arguments en faveur du système volontaire sont à l'effet qu'un tel système faciliterait l'adhésion aux firmes offrant déjà un travail de qualité si le SRP est crédible et s'il a fait la démonstration de sa valeur ajoutée. Un système volontaire permettrait également aux firmes de se démarquer, d'éviter l'exclusion des professionnels qualifiés. Les répondants sont en effet opposés au caractère coercitif que pourrait revêtir une adhésion obligatoire et restent attachés à la liberté de choix, qui est une préférence culturelle propre au Québec.

Mais, si statistiquement le système volontaire gagne quelques points, tout semble indiquer que c'est plutôt à une démarche prudente qu'en appellent certains des répondants. En effet, ils croient que le système devrait être progressif afin de lever l'incertitude au sujet du SRP et d'assurer sa crédibilité, avec une adhésion volontaire à ses débuts pour devenir éventuellement obligatoire par la suite. Il n'en demeure pas moins que pour plus de 45 %, le système devrait être obligatoire afin d'assurer qu'il atteigne son objectif, soit l'augmentation de la qualité de l'ÉI et l'établissement d'un standard pour la profession, d'assurer la viabilité économique de l'organisme qui administre le SRP, et d'écarter les firmes qui n'offrent pas la qualité exigée. Ce choix obligatoire est assorti de deux conditions par les répondants : encadrer le SRP par une réglementation pour le rendre efficace, bénéficier du support nécessaire des donneurs d'ouvrage et des ministères et viser spécifiquement les réalisateurs d'ÉIE.

Les cibles potentielles d'un SRP

Question 12 : Croyez-vous qu'un tel système devrait s'adresser aux professionnels, aux bureaux d'étude ou encore aux deux?

Figure 7. Question 12: Croyez-vous qu'un tel système devrait s'adresser aux professionnels, aux bureaux d'étude ou encore aux deux?



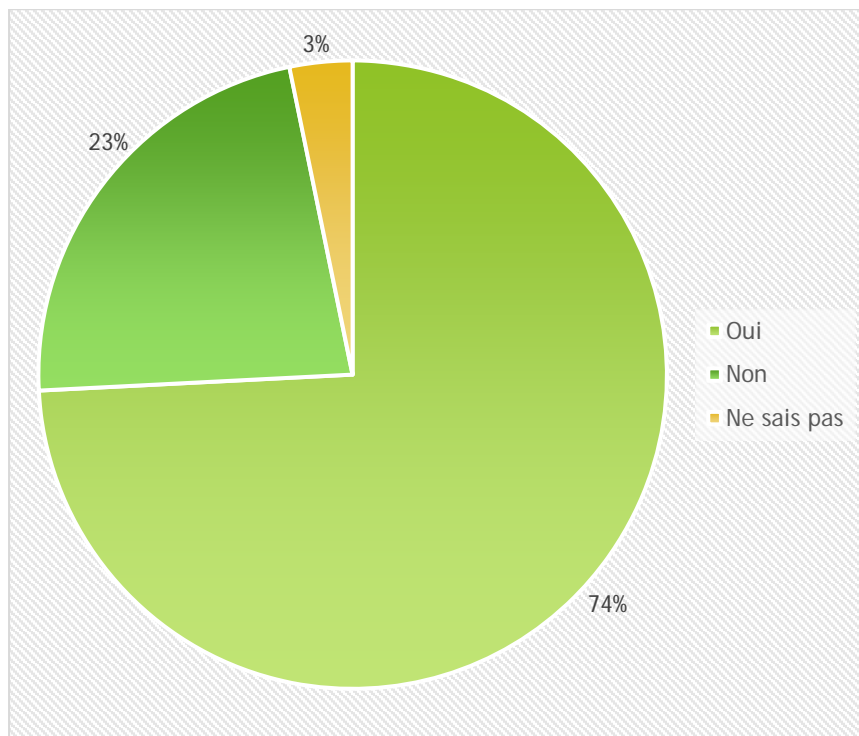
Commentaire :

Les cadres interrogés ciblent dans une très large mesure les professionnels avant les bureaux d'étude. Pour eux, le SRP devrait d'abord et avant tout s'adresser aux professionnels en ÉI et participation publique des bureaux d'étude (49 %), ensuite aux bureaux d'étude (26 %) et enfin aux deux (19 %) afin d'établir une base commune pour les bureaux et les professionnels et de pouvoir spécialiser l'accréditation. Enfin, 6 % des répondants n'ont opté pour aucun des choix au motif qu'un SRP pénaliserait les

nouveaux professionnels de l'ÉI. Les professionnels sont les premiers visés parce que de l'avis des répondants, ce sont eux qui effectuent les études et qui détiennent l'expertise et qu'ils peuvent changer de firmes en conservant leur titre. Pour eux, il serait plus simple de mettre en place un SRP pour les professionnels, car l'accréditation serait une responsabilité personnelle et choisir les professionnels éviterait de favoriser les grandes firmes. À contrario, pour les répondants ayant donné leur préférence aux bureaux d'étude, un SRP n'est pas nécessaire pour les professionnels puisque le bureau les regroupe déjà et que leur indépendance de travail peut être grandement influencée par leur bureau d'attache. Pour ces répondants, un SRP permettrait aussi d'éliminer les firmes qui effectuent du travail de mauvaise qualité, d'établir un niveau « plancher » de qualité des ÉI et de mettre en valeur l'expertise des bureaux.

Question 14 : Estimez-vous que l'adhésion à un SRP, qu'il s'adresse aux bureaux ou aux professionnels, contribuerait dans l'ensemble à accroître la qualité de la pratique en études d'impacts au Québec?

Figure 8. Question 14: Estimez-vous que l'adhésion à un SRP, qu'il s'adresse aux bureaux ou aux professionnels contribuerait dans l'ensemble à accroître la qualité de la pratique en études d'impacts au Québec?



Commentaire :

74 % des cadres interrogés estiment que l'adhésion à un SRP serait une solution au problème de qualité de la pratique en ÉI au Québec contre 23 % qui pensent qu'un SRP n'apporterait aucun changement à la qualité des rapports d'ÉI et aux services offerts et obtenus dans ce domaine.

Les répondants qui établissent un lien entre l'adhésion à un SRP et l'accroissement de la qualité de la pratique des ÉI font états de : vérification et reconnaissance de l'expertise et de la compétence, restriction de la pratique à des professionnels reconnus, inclusion de domaines sous-représentés dans les ÉI, offre de formation rattachée au SRP, encadrement et uniformité de la pratique, établissement de normes pour la pratique, indépendance professionnelle, imputabilité, flexibilité du SRP, réponse adéquate aux lacunes des études.

Les répondants qui pensent le contraire évoquent plutôt l'inadéquation du SRP aux problèmes présents (communication, sensibilisation, enjeux, plus bas soumissionnaire) dans le domaine, le fait qu'il n'est pas une garantie de qualité et que les professionnels auxquels il est destiné sont déjà membres d'un ordre professionnel et ont par ailleurs une bonne maîtrise générale de l'ÉI.

Question 14.a : Y aurait-il d'autres façons que la reconnaissance professionnelle pour atteindre ce même objectif, à savoir améliorer la qualité de la pratique?

Pour les cadres, il y aurait d'autres façons que la reconnaissance professionnelle pour atteindre l'objectif d'améliorer la qualité de la pratique de l'ÉI. Le tableau 7 synthétise l'essentiel des propositions.

Tableau 7. Question 14.a. Autres façons d'améliorer la qualité de la pratique de l'ÉI?

Actions à entreprendre	Contenu	Cibles
Renforcement des capacités et développement des outils	Formation sur la méthode et la démarche de l'ÉI Formation continue Formation universitaire de base Organisation de webinaires sur le modèle de l'IAIA Partage d'information et d'expérience Reconnaissance de la formation effectuée en entreprises Harmonisation du programme de formation en ÉI des universités Production de guides de bonnes pratiques	AQÉI
Promotion de la rigueur	Responsabilisation dans la qualité Implantation de l'assurance qualité Innovation et culture proactive dans le dépassement de la directive	Promoteur
Accessibilités à des ressources suffisantes	Financement de l'ÉI Mise en réseau (client, firme, université, gouvernement)	Promoteur
Lisibilité de la procédure et du processus	Adaptation et amélioration de la législation Renforcement du système de passation des marchés publics Resserrement des critères de recevabilité des ÉI Amélioration le contenu des directives Encadrement du processus d'analyse	Gouvernement

Commentaire :

Un SRP ne semble pas être la seule voie possible pour les problèmes de qualité que connaît la pratique de l'ÉI au Québec. Les cadres interrogés ont identifié plusieurs autres actions qui pourraient être entreprises par chacun des trois groupes d'acteurs

intervenant dans la chaîne de l'ÉI, à savoir le maître d'ouvrage (promoteur), le public (AQÉI) et le décideur (gouvernement). Il éclate en filigrane chez les cadres, le souci de mixer différents leviers en vue du règlement du problème et d'agir aux trois niveaux de responsabilité des acteurs de l'ÉI. Nous avons organisé ces actions en quatre catégories suivantes :

- (1) Renforcement des capacités et développement d'outils : il est essentiellement questions ici de formation universitaire de base, de formation continue et de mise en place de mécanismes de partage d'information et d'expérience, incluant une reconnaissance formelle des formations effectuées en entreprises, soit dans le cadre des mandats obtenus par les firmes soit dans le cadre de rencontres formatives internes. Ces activités pourraient porter sur la démarche et les méthodes de l'ÉI et prendre appui sur des guides de bonnes pratiques produites sur la base des besoins. Elles peuvent avoir différents formats, dont les webinaires sur le modèle de l'IAIA. Une harmonisation de l'offre des programmes de formation en ÉI des universités pourrait être aussi nécessaire. L'AQÉI est l'acteur souvent interpellé lorsque ces différentes propositions sont évoquées.
- (2) Promotion de la rigueur : pour les cadres, le promoteur, acteur important dans beaucoup de prises de décision liées au projet devrait être responsabilisé pour la qualité de l'ÉI. Ils attendent de lui qu'il devienne un acteur engagé au sens où il adopte une culture proactive qui lui permet d'aller au-delà des demandes minimales des directives, en innovant et en implantant une assurance qualité dans son fonctionnement.
- (3) Accessibilité à des ressources suffisantes : le promoteur est aussi appelé à se donner comme exigence d'assurer un financement adéquat de l'ÉI et de promouvoir des occasions de mise en réseau avec d'autres intervenants comme son bureau d'étude, les universités et le décideur.
- (4) Lisibilité de la procédure et du processus : le gouvernement est interpellé dans son rôle de régulation pour, d'une part adapter et améliorer la législation relative à l'évaluation d'impact par une amélioration du contenu des directives, un meilleur encadrement du processus d'analyse et un resserrement des critères de recevabilité des ÉI; d'autre part, pour renforcer le système actuel de passation des marchés publics.

Question 15 : Selon vous, y aurait-il des formations particulières que l'AQÉI devrait offrir et qui améliorerait la qualité de la pratique en ÉI?

Tableau 8. Question 15: Formations particulières visant l'amélioration de la qualité de la pratique de l'ÉI.

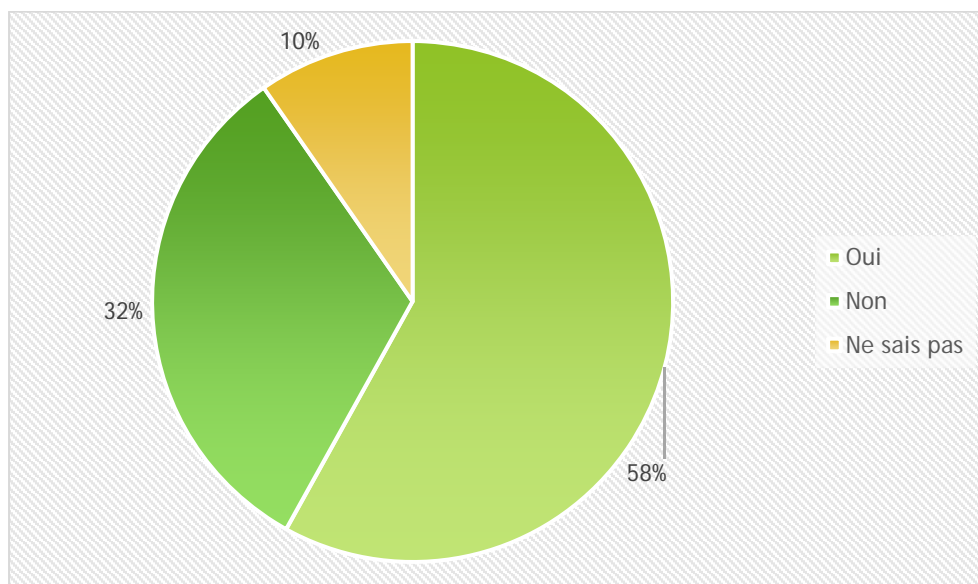
Type	Thématique	Thèmes suggérés
Général	Formation de base et mise à jour	Façon de faire et méthodes d'évaluation Procédure et grandes composantes des ÉI Meilleures pratiques en ÉI et études de cas
	Coaching en mentorat	Formation en entreprise Accompagnement par des gestionnaires expérimentés
	Évolution de la pratique	Partage et échange d'expériences formalisées Évolution des façons de faire et nouveaux outils en développement État de la pratique, nouvelles pratiques et nouvelles technologies appliquées
	Pratique hors Québec	Sujets inspirés de l'IAIA (ex. Intégration de la biodiversité dans les ÉIE de projets d'infrastructures) Recherche et développement en ÉIE dans le monde Connaissances et pratiques ailleurs dans le monde Bonnes pratiques des acteurs internationaux
	Procédures	Règlementation de l'ÉI et changements règlementaires Législation relative aux ÉIE Conformité environnementale et gestion de non-conformités : façons de faire dans différents secteurs
Spécialisé	Impacts sociaux et parties prenantes	Évaluation des impacts sociaux et économiques Évaluation des impacts sur les communautés autochtones Intégration du « genre » (analyse différenciée selon les sexes) et des populations vulnérables dans les ÉI Approches de consultation et d'engagement au niveau des autochtones et de la population Intégration des enjeux de la population Parties prenantes et intégration des parties prenantes dans les ÉI
	Rédaction et préparation	Sensibilisation des BE aux enjeux de qualité des rapports d'ÉI Communication scientifique écrite sur l'ÉIE (préparation du rapport de l'ÉI et niveau de français) Mécanismes d'intégration harmonieuse des résultats disciplinaires dans la rédaction du rapport (rédaction et synthèse de l'ÉIE)
	Disciplinaire	Mise à jour disciplinaire Formations sur des thématiques sectorielles (énergie, infrastructure, etc.) et sur des sujets émergents
	Éthique	Éthique des relations avec le milieu Éthique de la consultation Intégrité et éthique du travail dans le domaine de l'ÉI
	Méthodologie	Méthodes et outils Approches méthodologiques des ÉI Impacts cumulatifs Évaluation environnementale stratégique Intégration des changements climatiques et de l'adaptation aux changements climatiques dans l'ÉI Analyse développement durable des projets dans le processus d'ÉIE Gestion des eaux dans différents milieux agro écologiques Suivi et surveillance environnementale

Commentaire :

Pour 84 % des cadres interrogés, il y aurait bien des formations particulières qui pourraient contribuer à rehausser la qualité de la pratique de l'ÉI. Les 3 % qui se sont prononcés contre ne mettent pas en cause une formation particulière, mais plutôt la légitimité de l'AQÉI à en être l'initiatrice, étant donné que, de leur avis, l'offre de formations diverses n'est pas dans son mandat, et qu'elle ne disposerait pas des ressources nécessaires pour les offrir.

Question 16 : Verriez-vous d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage exigent faire affaire avec un bureau ou des professionnels accrédités, que cela devienne une condition inscrite dans les appels d'offres ?

Figure 9. Question 16: Verriez-vous d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage exigent faire affaire avec un bureau ou des professionnels accrédités, que cela devienne une condition inscrite dans les appels d'offres?



Commentaire :

58 % des cadres interrogés voient d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage fassent de l'accréditation une exigence inscrite dans les appels d'offres contre 32 % qui le voit d'un mauvais œil et 10 % qui ne savent pas. Les arguments à la base de chaque position sont :

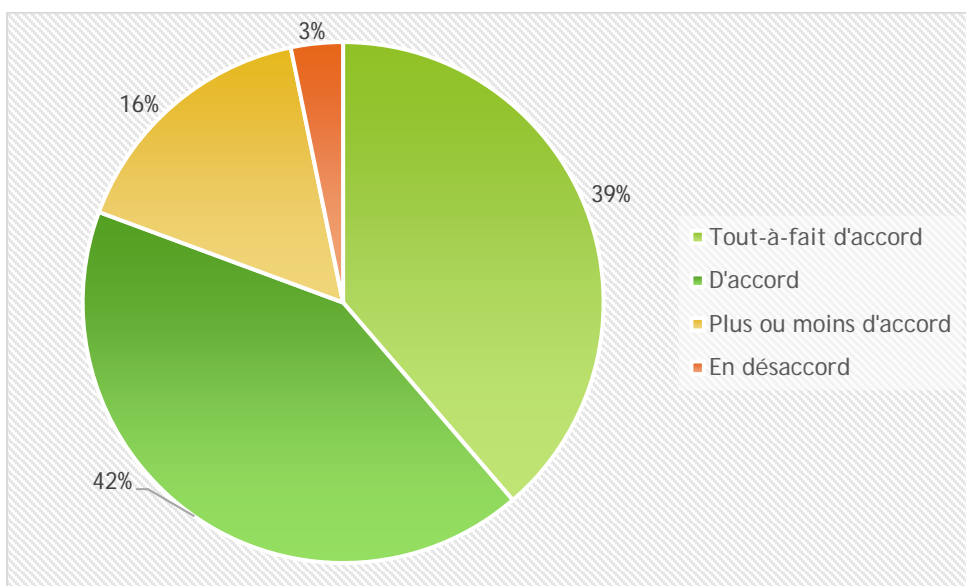
- (1) Voit d'un bon œil : L'exigence de l'accréditation comme condition inscrite dans les dossiers d'appels d'offres apportera une équité des appels d'offres, une reconnaissance des compétences, de l'expertise et de la rigueur des professionnels, une amélioration de la qualité des études, une crédibilité aux yeux des donneurs d'ouvrage, une réduction de la variabilité entre les études (uniformisation de la qualité), une exclusion des professionnels moins

compétents, une meilleure identification des enjeux, une simplification des processus.

- (2) Ne voit pas d'un bon œil : La certification n'est pas un gage de qualité pour les principales raisons qui sont relatives au risque d'exclusion des petites firmes ou de professionnels compétents, à la persistance des contraintes du plus bas soumissionnaire, au risque d'entrave à l'innovation et du piège des contraintes excessives d'un SRP, au respect de la préférence culturelle québécoise pour les systèmes volontaires et à l'influence des promoteurs sur la qualité des études.
- (3) Ne sait pas : Essentiellement deux raisons expliquent l'indécision des 10 % des cadres interrogés : les difficultés de prouver la qualification et les compétences des détenteurs de l'accréditation et les modalités mêmes de l'accréditation qui ne sont pas encore connues.

Question 17: Seriez-vous d'accord à ce que l'AQÉI soit l'organisme responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP en évaluation d'impacts au Québec?

Figure 10. Question 17 : Seriez-vous d'accord à ce que l'AQÉI soit l'organisme responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP en évaluation d'impacts au Québec?



Commentaire :

81 % des cadres interrogés sont d'accord ou tout-à-fait d'accord que l'AQÉI soit l'organisme responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP, 1 % sont plus ou moins d'accord et 3 % sont en désaccord.

Les cadres en accord avancent comme arguments que l'AQÉI est le principal organisme en la matière au Québec, en raison de son expérience, de son expertise, de la

reconnaissance et de la crédibilité qu'elle a acquises, parce qu'il s'agit d'un organisme intègre, neutre et indépendant, est le plus important regroupement d'acteurs du domaine et permet à ses membres d'interagir et enfin, parce qu'elle a initié la démarche et que c'est conforme à sa mission. Toutefois et comme l'ont déjà montré les résultats de l'enquête par questionnaire, certains cadres interrogés allèguent que l'organisme ne dispose ni de planification à long terme ni actuellement de la structure de fonctionnement requise et qu'elle devra se donner les moyens de ses ambitions.

Pour les cadres plus ou moins d'accord, la mise en place et le fonctionnement d'un SRP serait difficile pour l'AQÉI qui pourra initier le projet mais devra bénéficier de l'appui du gouvernement, car, même si elle est la mieux placée, certaines personnes interrogées ne sont pas particulièrement impressionnées par ses réalisations et il existe toujours un risque que le système devienne un outil financier pour elle, le détournant de son mandat initial. De l'avis de certains cadres, il faudrait s'assurer de la représentativité des divers profils de praticiens dans le CCRP [il s'agit probablement de la structure gestionnaire] et prendre en considération les bureaux d'accréditation existant afin de déterminer le meilleur acteur pour la mise en place d'un tel système puisque ce travail demanderait beaucoup de ressources. Pour les cadres en désaccord, le SRP n'est simplement pas la bonne solution au problème de qualité en ÉI au Québec, l'accent devant être plutôt mis sur la formation.

Question 18 : Avez-vous des souhaits, des suggestions ou des commentaires à formuler au CCRP ou à l'AQÉI afin de les éclairer dans leur réflexion?

Pour s'assurer de la complétude de l'information sur la question abordée, il a été demandé aux personnes interrogées de formuler des commentaires ou d'exprimer des souhaits visant à éclairer la réflexion. Les réponses obtenues sont consignées dans le tableau 9.

Tableau 9. Question 18: Suggestions et commentaires.

Conseils	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire cheminer ce dossier avec les autorités, au ministère de l'environnement. 2. Faire attention à être assez inclusif si on devait mettre le SRP en place : il ne faut pas qu'il soit tellement lourd et assez onéreux pour ne pas devenir un frein à des personnes qui ne sont pas détenteurs de certificats x, y et z. Faire attention à un certain niveau d'exigence. 3. Si le modèle d'affaire retenu ne fonctionne pas, le système sera un échec assuré. Présentement, il manque certains aspects indispensables au système afin que celui-ci soit un succès (mauvaise structure).
----------	--

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Lorsque le système sera mis en œuvre, une autre consultation pourrait être intéressante afin que les bureaux et les professionnels ne soient pas mis devant le fait accompli. S'assurer d'informer les membres de l'AQÉI des prochaines étapes. 5. Il faut éviter de compliquer les choses. Il y a déjà beaucoup d'éléments inclus dans les directives du ministère donc il faut s'assurer de faire attention de ne pas ajouter de contraintes. Si le processus permet d'améliorer les délais, il sera un grand succès. 6. Songer à s'associer à d'autres organismes comme le Conseil du patronat en environnement du Québec et le Conseil du droit de l'environnement du Québec, pour appuyer la démarche de mise en place du SRP 7. Avoir toujours en tête qu'il n'y a pas que les grandes entreprises. On doit rejoindre le plus grand nombre de bureaux et de professionnels. Mettre l'accent sur l'intégrité et de s'assurer que le travail est fait de façon à établir les faits tels qu'ils se présentent. 8. Le système ne devrait pas avoir trop d'exigences (notamment au niveau des diplômés). Il doit être ouvert à tous, c'est l'examen qui doit évaluer la compétence. 9. Mettre en place un système qui améliore réellement la pratique plutôt qu'un système qui devient restrictif au niveau administratif. 10. Examiner un peu plus les exemples à l'étranger et voir si c'est efficace, quels problèmes ça leur a réglé, les problèmes pratiques rencontrés par leurs membres, est-ce que ce sont les mêmes que les nôtres? Juste s'assurer qu'on suit les tendances pour les mêmes raisons, que les défis sont les mêmes et que le SRP va les régler. 11. Associer les gros joueurs (MTQ et HQ) à l'établissement des critères de la reconnaissance (HQ pourrait laisser ses propres critères au profit de ceux du SRP et désigner quelqu'un pour apporter cette contribution).
Suggestions	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire des formations pour revoir les procédures 2. Instituer un système de récompense (prix) suite à un concours 3. Consulter des gens qui ne sont pas dans le domaine, à ceux qui ont besoin d'ÉIE mais qui n'ont pas les outils. 4. Afin de convaincre les sceptiques d'une réelle problématique au niveau de la qualité, il faudrait en faire la preuve. La pratique de

	<p>l'évaluation d'impacts est déjà trop encombrée par la bureaucratie, donc il ne faudrait pas venir en rajouter.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Il y a une chose qu'on n'a pas traitée : le coût. Quel peut être le coût pour avoir l'accréditation. A quel coût les gens seront prêts à s'inscrire pour avoir le statut. 6. Aider les donneurs d'ouvrage à avoir de bons documents d'appels d'offres (pour ce faire, un gabarit pourrait être mis à leur disposition). Il faudrait aussi que les praticiens qui dirigent les projets détiennent un niveau minimal d'expérience (15 ans) 7. Considérer les nouvelles pratiques comme les études d'opportunité de genre, les communautés autochtones, les impacts sur la santé et sociaux. Il faut acquérir des compétences sur ces sujets. 8. Souhaiter que l'AQÉI commence par écrire un bon texte sur les exigences d'une bonne ÉIE et participation publique, les bonnes pratiques. La rigueur parce qu'on joue avec des valeurs et des êtres humains. 9. Je souhaiterais qu'on revienne sur ce qui a amené à l'idée du SRP. Si c'est la qualité des ÉIE, il faudrait revenir sur la réflexion et la faire plus profondément.
Commentaires	<ol style="list-style-type: none"> 1. Très heureux de voir le souci et la rigueur de l'AQÉI pour la question. 2. L'idée d'un SRP est absolument géniale dans les bonnes conditions, il faut donc que celles-ci soient atteintes pour en garantir le succès. L'une de ces conditions sera la nécessité d'obtenir des subventions afin de mettre en place le système. 3. Une initiative importante mais faut pas perdre de vue pourquoi on veut faire le SRP. 4. Bon exercice de consulter afin de s'assurer que le système répond aux besoins. 5. Bonne initiative, il faut saluer le travail de l'AQÉI. 6. Souhaite bonne chance au CCRP et à l'AQÉI, elle considère que le SRP est une belle initiative et que le travail doit être effectué dans un contexte de développement durable. 7. Je pense que la suite de cela sera le résultat que vous aurez. Je m'attends que ce soit positif. Quelles seront les différentes solutions possibles. Le système sera obligatoire, et il y a nécessité de changements règlementaires. Il faudra une analyse de solutions possibles.

	<p>8. Ravie que ce soit Pierre André qui coordonne. Que ce projet soit porté par des gens à la crédibilité irréprochable et qui travaillent pour le plus grand nombre et non pour leurs entreprises. Une majorité de membres indépendants-diversité de profils et de genres-quota pour la représentation dans le comité et le SRP.</p>
--	--

Références

AQÉI-CCRP (2019). *Enquête auprès des professionnels de l'évaluation d'impacts au Québec. Résultats*. Rapport final préparé par le Comité consultatif sur la reconnaissance professionnelle (CCRP) de l'Association québécoise pour l'évaluation d'impacts, Montréal, mars 2019, 37 pages + annexes.

Mucchielli, R. (2006). *L'analyse de contenu : des documents et des communications*. France, 9e édition, Issy-les-Moulineaux, France, ESF éd., 223 pages.

Annexe 1 - Grille d'entretien

1. Parlez-moi de votre organisation dans le domaine des ÉI?
 - a. Approximativement combien de professionnels de l'ÉI compte votre entreprise/direction? _____
 - i. Quels professionnels entrez-vous dans cette catégorie? (cocher)
 1. Gestionnaire? __
 2. Chargés de projet? __
 3. Responsables disciplinaires? __
 4. Professionnels dans des disciplines concernées? __
 5. Autres : _____
 - b. Combien de dossiers d'ÉI votre organisation gère-t-elle en moyenne par année? ____
 - c. Dans quels secteurs d'activité et pour quels types de projets êtes-vous spécialisé? Cocher les secteurs mentionnés.
 - i. Tous les secteurs ____ Quelques secteurs précis ____
 1. Aménagement du territoire ____
 2. Industries ____
 3. Lieux d'enfouissement ____
 4. Mines ____
 5. Production d'énergie ____
 6. Routes ____
 7. Transports (aérien, ferroviaire, maritime) ____
 8. Transport d'énergie ____
 9. Autres : _____
 - ii. Dans l'ensemble des secteurs mentionnés, quels sont ceux qui dominent en nombre de dossiers? Entourer les dominants
 - d. Agissez-vous comme sous-traitant ou partenaire en ÉI pour certains volets particuliers ? Vous arrive-t-il de le faire comme par exemple dans des consortiums ? Habituellement, quels volets vous sont dédiés ?
2. Dans l'ensemble et en regardant la situation de la position que vous occupez, diriez-vous que la qualité des rapports d'ÉIE au Québec varie beaucoup? À quoi attribuez-vous cette constance OU variabilité?
Varie beaucoup __ Varie peu __ Autre qualificatif _____

Justifications

3. Comment veillez-vous à ce que vos employés et sous-traitants soient adéquatement qualifiés pour participer à la réalisation des études et à la production des rapports d'ÉI sur lesquelles ils travaillent (formations, coaching, supervision, contrôle...)?

4. Exigez-vous de vos professionnels en ÉI d'adhérer à des règles de conduite, un code de valeurs éthiques, une liste d'engagements à prendre ou respecter, ou autres documents qui guident leur comportement et leur pratique? Justifier votre réponse.

Oui ___ Non ___

Justification :

- a. De quelle nature est ce ou sont ces document(s)? En demandez une copie

Documents à recevoir ___ reçus ___ Confidentiels ou refus ___

En supposant que le SRP retenu s'adresse aux bureaux d'étude :

5. (Bureaux d'étude seulement) Comme entreprise, quels avantages y verriez-vous?
6. (Bureaux d'étude seulement) Quels désavantages ou inconvénients?
7. (Bureaux d'étude seulement) Adhéreriez-vous volontairement à un SRP? Feriez-vous la promotion de votre adhésion auprès de vos clients? Justifier votre réponse.

Adhésion volontaire : Oui ___ Non ___

Promotion : Oui ___ Non ___

Justification des réponses

En supposant que le SRP retenu s'adresse aux professionnels :

8. Comme entreprise, quels avantages y verriez-vous?
9. Quels désavantages ou inconvénients?
10. Encourageriez-vous les professionnels de votre organisation à adhérer à un tel SRP si l'adhésion était volontaire? En feriez-vous la promotion auprès de vos professionnels?

Encouragement : Oui ___ Non ___

Promotion : Oui ___ Non ___

Justification des réponses

En général...

11. Comme entreprise, voyez-vous d'un bon œil la mise en place d'un SRP? Pourquoi?

Voir d'un bon œil : Oui ___ Non ___

Justification :

- a. Comme chef d'entreprise ou d'une équipe d'e professionnels en ÉI ou participation publique, estimez-vous nécessaire de mettre en place un SRP? Justifiez votre réponse.

Une nécessité : Oui ___ Non ___

Justification :

12. Croyez-vous qu'un tel système devrait s'adresser aux professionnels, aux bureaux d'étude ou encore aux deux? Qu'est-ce qui justifie votre choix?

Aux professionnels ___ Aux bureaux d'étude ___ Aux deux ___

Justification :

13. En tant que chef d'entreprise ou directeur, croyez-vous que l'adhésion à un éventuel SRP devrait- être obligatoire ou volontaire? Pourquoi?

Volontaire ___ Obligatoire ___

Justification :

14. Estimez-vous que l'adhésion à un SRP, qu'il s'adresse aux bureaux ou aux professionnels contribuerait dans l'ensemble à accroître la qualité de la pratique en études d'impacts au Québec? Pourquoi?

Oui ___ Non ___

Justification :

- a. Y aurait-il d'autres façons que la reconnaissance professionnelle pour atteindre ce même objectif, à savoir améliorer la qualité de la pratique?

15. Selon vous, y aurait-il des formations particulières que l'AQÉI devrait offrir et qui améliorerait la qualité de la pratique en ÉI? Lesquelles?

Oui : ___ Non : ___ Je ne vois pas : ___

Suggestions :

16. Verriez-vous d'un bon œil que les maîtres d'ouvrage exigent faire affaire avec un bureau ou des professionnels accrédités, que cela devienne une condition inscrite dans les appels d'offres ? Pourquoi ?

Oui ___ Non ___

Justification :

17. Comme chef d'entreprise ou directeur : seriez-vous d'accord à ce que l'AQÉI soit l'organisme responsable de la mise en place et de la gestion d'un SRP en évaluation d'impacts au Québec? Qu'est-ce qui justifie votre position?

Tout-à-fait d'accord ___ D'accord ___

Plus ou moins d'accord ___

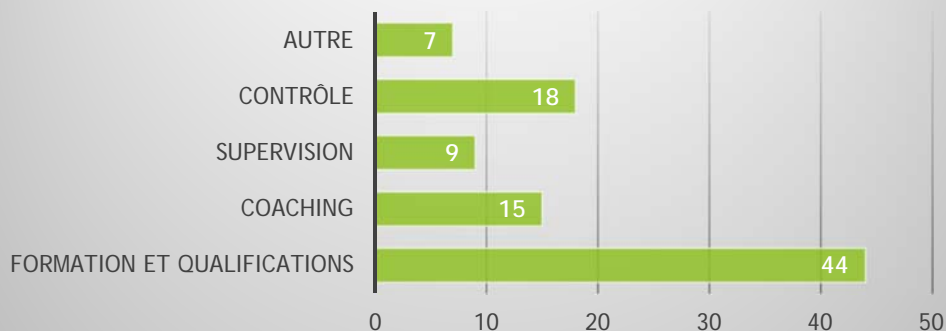
Désaccord ___ Tout-à-fait en désaccord ___

Justification :

18. Avez-vous des souhaits, des suggestions ou des commentaires à formuler au CCRP ou à l'AQÉI afin de les éclairer dans leur réflexion?

Annexe 2 Profil détaillé des répondants

Question 3 : Comment veillez-vous à ce que vos employés et sous-traitants soient adéquatement qualifiés pour participer à la réalisation des études, à la production des rapports d'ÉI ou à leur analyse, sur lesquelles ils travaillent?



Question 4 : Exigez-vous de vos professionnels en ÉI d'adhérer à des règles de conduite, un code de valeurs éthiques, une liste d'engagements à prendre ou respecter, ou autres documents qui guident leur comportement et leur pratique?

