

Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine

La sécurité économique des femmes au Canada

Les questions concernant le présent rapport doivent être envoyées directement à :

Joey Taylor
Chef de pratique, Affaires publiques
Ingénieurs Canada
Joey.Taylor@ingenieurscanada.ca
613-232-2474, poste 213

Aperçu

Les carrières en ingénierie sont vastes et polyvalentes. Elles varient entre l'infrastructure et les soins de santé, l'agriculture, le divertissement, les affaires et plus encore. En plus de concevoir des avancées en technologie verte et de mettre en œuvre des systèmes qui permettent d'assurer la sécurité des collectivités canadiennes, les ingénieurs élaborent des innovations qui appuient la compétitivité du Canada sur la scène mondiale. Une carrière en ingénierie est donc une occasion pour les particuliers de faire une différence et permet également aux ingénieurs eux-mêmes de bénéficier de nombreux avantages, dont un salaire concurrentiel. L'ingénierie, au même titre que les affaires et la santé, est l'une des trois disciplines qui comptent parmi le un pour cent des disciplines les mieux rémunérées au Canada. Bien que le revenu médian au Canada (plus notre facteur de 10 pour cent) soit de 35 200 \$, le salaire annuel médian des ingénieurs atteint 72 000 \$¹.

La facilitation des premiers pas des femmes dans une carrière en ingénierie et leur maintien en poste en génie constitue donc une occasion clé de rehausser la sécurité économique des femmes. Pourtant, les femmes, qui composent 50,4 pour cent de la population canadienne, représentent moins de 12 pour cent des ingénieurs en exercice et seulement 19 pour cent des étudiants de premier cycle en génie. Ingénieurs Canada croit que la profession doit refléter les données démographiques diversifiées de la population canadienne. La profession existe pour dispenser des services au public et protéger l'intérêt public, et elle sera plus en mesure de le faire si elle est représentative de la société canadienne.

Dans le présent rapport, Ingénieurs Canada fait ressortir certains enjeux clés en lien avec les femmes au sein de la profession d'ingénieur, ainsi que des recommandations portant sur les mesures à prendre pour le gouvernement fédéral afin d'améliorer la sécurité économique des femmes et de veiller à ce que les femmes participent à l'économie canadienne à parts égales. Ces recommandations serviront à aider le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des Communes à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les éléments qui ont une incidence sur le revenu des femmes, notamment l'écart salarial entre les hommes et les femmes et la ségrégation professionnelle?
- Quelles sont les répercussions sur la sécurité économique des femmes du travail non rémunéré lié à la prestation de soins, ainsi que du travail à temps partiel et de la précarité d'emploi?
- Quelles sont les mesures et les stratégies qui peuvent être utilisées pour augmenter l'accès des femmes à des postes de leadership économique, leur participation, leur maintien en poste et leur représentation? Ces postes comprennent ceux des secteurs privé et public, des sièges aux conseils d'entreprises et dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

En particulier, les recommandations d'Ingénieurs Canada mettent l'accent sur les difficultés qui découragent les femmes de choisir la profession d'ingénieur et/ou de continuer à l'exercer. Ces recommandations comprennent :

- l'accès des femmes à la profession d'ingénieur;
- la disparité salariale dans la profession;
- la rigidité des congés de maternité.

¹ <http://business.financialpost.com/personal-finance/managing-wealth/how-does-your-salary-stack-up-to-the-rest-of-the-country-a-look-at-what-canadians-make>; <https://www.randstad.ca/hot-jobs/engineering-jobs-in-demand/>

L'accès des femmes à la profession d'ingénieur

Ingénieurs Canada s'emploie actuellement à augmenter la représentation des femmes en génie par le truchement de son initiative 30 en 30. Ingénieurs Canada s'est donné pour but d'augmenter le pourcentage des nouvelles ingénieures ayant obtenu leur permis d'exercice à 30 pour cent d'ici 2030; à l'heure actuelle, ce chiffre est de 17 pour cent, et ce taux est stable depuis les trois dernières années². Cette initiative 30 en 30 a obtenu l'aval des autorités chargées de la réglementation en génie et d'autres parties prenantes au sein de la profession à l'échelle nationale.

Toutefois, afin de traiter les enjeux qui touchent l'accès des femmes à la profession, les parties prenantes en génie doivent être appuyées par des politiques nationales orientées vers le gouvernement qui encouragent les jeunes, en particulier les jeunes filles, à songer à poursuivre des études postsecondaires en génie et à embrasser une carrière en génie.

Mobilisation des jeunes à l'égard des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et inscription aux programmes d'études postsecondaires en génie

Compte tenu de l'ubiquité de la technologie et du rythme auquel elle évolue, les connaissances essentielles dans les domaines des STIM prépareront les jeunes Canadiens à tout parcours de carrière qu'ils choisiront ultérieurement, quel que soit leur sexe.

Bien que la représentation des femmes sur les campus dans l'ensemble du Canada (que ce soit de formation collégiale ou universitaire) ait augmenté au cours des dernières décennies, le taux d'inscription des femmes aux études postsecondaires dans les domaines des STGM sont faibles. Selon une analyse réalisée par Statistique Canada en 2011, parmi les étudiants et les étudiantes du secondaire ayant obtenu des notes de 80 à 89 pour cent en moyenne, environ 52 pour cent des jeunes hommes choisissaient un programme universitaire dans le domaine des STIM, contre seulement 22 pour cent de jeunes femmes³. La même étude a révélé que les étudiantes du secondaire ayant obtenu des moyennes supérieures à 90 pour cent en mathématiques étaient moins susceptibles de choisir une concentration dans le domaine des STIM à l'université que leurs homologues masculins ayant obtenu de moins bons résultats. En outre, plus de 30 pour cent des étudiants qui avaient obtenu des moyennes inférieures à 80 pour cent et fréquentaient l'université ont choisi un programme dans le domaine des STIM, tandis que seulement quelque 10 pour cent des étudiantes avaient fait de même⁴.

Les statistiques sont encore plus faibles en ce qui a trait à l'inscription aux programmes d'études postsecondaires en génie en particulier. Au cours des discussions sur la discipline liée aux STIM, on met

² Ingénieurs Canada (2017), « Les femmes en génie », consulté le 25 avril 2017, tiré de : <https://engineerscanada.ca/fr/diversite/les-femmes-en-genie>.

³ Statistique Canada (2011), « Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) à l'université », consulté le 10 avril 2017, tiré de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11874-fra.htm>.

⁴ Université de l'Alberta (2002-2017), « Undergraduate Researchers Dig into Diversity in Engineering », consulté le 19 avril 2017, tiré de : <http://www.engineering.ualberta.ca/en/NewsEvents/Engineering%20News/2017/April/Undergraduateresearchersdigintodiversityinengineering.aspx>.

trop souvent l'accent sur les sciences, la technologie et les mathématiques, et l'ingénierie est oubliée. Pourtant, l'ingénierie revêt une importance égale puisqu'elle constitue fondamentalement la capacité de résoudre des problèmes complexes et axés sur l'avenir. Néanmoins, les taux d'inscription et de diplomation des femmes dans les programmes d'études de premier cycle en génie continuent d'être beaucoup plus faibles que dans les autres disciplines. En 2011, les femmes âgées de 25 à 34 ans issues de la filière scientifique et technique représentaient 59 pour cent de tous les diplômés en sciences et en technologie, comparativement à seulement 23 pour cent des femmes diplômées en génie au cours de la même année⁵.

Il existe un consensus sur le fait que la participation des jeunes aux matières liées aux STIM est un moyen clé pour accroître l'intérêt d'un enfant à l'égard de l'ingénierie. De nombreuses parties prenantes en ingénierie interviennent dans la prestation de programmes de sensibilisation pour cette raison, le but ultime étant d'augmenter l'inscription aux programmes d'ingénierie. Ces programmes de sensibilisation s'adressent souvent aux jeunes femmes en particulier, puisqu'elles sont moins susceptibles de choisir une carrière en ingénierie. La compréhension des raisons fondamentales pour lesquelles les filles sont moins susceptibles que les garçons de choisir des programmes de STIM après leurs études secondaires permettrait de mieux préparer ces parties prenantes en ingénierie à concevoir des stratégies ciblées visant à mobiliser les jeunes filles à un moment de leur vie où elles pourraient commencer, si elles choisissaient le domaine de l'ingénierie, à se préparer en ce sens.

Information sur le marché du travail et inscription aux programmes d'études postsecondaires en génie

L'information entourant le marché du travail en ingénierie et les taux de chômage actuels des récents diplômés de niveau postsecondaire doit être mise à la disposition des décideurs, des industries, des étudiants et des établissements d'enseignement rapidement et être facilement accessible. Toutefois, les sources de données au Canada « comportent d'importantes lacunes, notamment leur portée relativement à court terme » [TRADUCTION]⁶ lorsqu'il s'agit d'informations essentielles sur le marché du travail. Des sondages nationaux sur les diplômés ont eu lieu dans le passé; toutefois, la majorité d'entre eux n'ont pas réussi à faire ressortir de « l'information détaillée, précise, cohérente, étendue et à jour sur les débouchés pour les finissants » [TRADUCTION]⁷. Le fait de disposer de telles données permettra d'informer les jeunes qui s'inscrivent à des programmes d'études postsecondaires en génie, en particulier les femmes, sur les débouchés intéressants et sûrs offerts en ingénierie.

⁵ Statistique Canada, « Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) à l'université », consulté le 10 avril 2017, tiré de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11874-fra.htm>, 2011.

⁶ Finnie, R. et coll., « Barista or Better? New Evidence on the Earnings of Post-Secondary Education Graduates: A Tax Linkage Approach – Executive Summary », consulté le 26 avril 2017, tiré de : https://static1.squarespace.com/static/5557eaf0e4b0384b6c9b0172/t/5796ca2be58c6252c0d41d3b/1469499948298/EPRI-ESDC+Tax+linkage_Exec+Sum.pdf, 2016.

⁷ Finnie, R., « Barista or Better? New Evidence on the Earnings of Post-Secondary Education Graduates: A Tax Linkage Approach », consulté le 26 avril 2017, tiré de : <http://www.iariw.org/dresden/finnie.pdf>, 2016.

Recommandations

Recommandation n° 1 : Financer la recherche en vue d'analyser les raisons pour lesquelles les femmes ne s'inscrivent pas dans des programmes d'études postsecondaires en génie

Pour augmenter le nombre de femmes qui font des études postsecondaires en génie, le gouvernement fédéral doit tout d'abord mieux comprendre pourquoi les femmes ne choisissent pas ce parcours de carrière actuellement. Un appui du gouvernement est requis pour acquérir ces connaissances importantes, et les résultats de ces travaux devraient permettre de déterminer plus particulièrement les facteurs qui dissuadent les jeunes femmes de poursuivre des études postsecondaires dans des disciplines de l'ingénierie.

Recommandation n° 2 : Maintenir le financement de stages coopératifs et de débouchés sur le marché du travail pour les étudiants aux programmes de premier cycle dans le domaine des STIM

Ingénieurs Canada est encouragé par le soutien du gouvernement fédéral visant à augmenter le financement de stages coopératifs et des débouchés sur le marché du travail pour les étudiants des programmes de premier cycle en STIM. Pour que les étudiants, en particulier les femmes, puissent acquérir une expérience pratique essentielle à leur carrière de prédilection en STIM et s'associer aux éventuels employeurs et mentors dans cette profession, ces possibilités doivent leur être offertes tout au long de leur études postsecondaires et non seulement dans les dernières années d'études. Ces possibilités offertes durant toute la période d'études de premier cycle augmentent les chances de décrocher un emploi dans cette profession.

Recommandation n° 3 : Faire en sorte que des programmes fédéraux, comme PromoScience, s'attaquent aux causes profondes du non-choix de l'ingénierie par les femmes

Ingénieurs Canada est encouragé par les engagements à l'égard de PromoScience dans le budget fédéral de 2017, qui appuie les activités d'apprentissage en STIM pour les jeunes Canadiens, en particulier les groupes sous-représentés comme les femmes. Par ailleurs, le gouvernement fédéral devrait s'engager à intégrer la recherche susmentionnée dans ses critères de financement de programmes fédéraux tels que PromoScience, de sorte que ces programmes puissent s'attaquer aux causes profondes qui influencent le non-choix de l'ingénierie par les femmes. En outre, les programmes examinés au titre d'un appui dans le cadre de PromoScience devraient cibler l'ingénierie en particulier.

Recommandation n° 4 : Garantir un appui du fédéral pour les études sur le marché du travail

À l'instar du mouvement visant à inclure l'acquisition de connaissances financières dans les programmes d'enseignement provinciaux, les programmes de sensibilisation financés par le gouvernement fédéral devraient exiger qu'on enseigne aux jeunes l'importance de comprendre le marché du travail. Il est essentiel d'obtenir de l'information sur le marché du travail pertinente, utile et à jour afin que tous ceux, en particulier les femmes, qui envisagent de poursuivre des études au premier cycle, puissent prendre des décisions éclairées à propos de leur parcours d'études et de carrière. Des données probantes sur la performance du marché du travail et le taux de chômage chez les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire doivent être rapidement mises à la disposition des décideurs, des industries et des établissements d'enseignement, et facilement accessibles par ces derniers, afin d'éclairer la prise de décisions.

Recommandation n° 5 : Appui fédéral à la recherche sur la population active pratiquant la profession d'ingénieur

Ingénieurs Canada recommande que le gouvernement fédéral appuie le financement de la recherche sur la population active ciblant la profession d'ingénieur afin de mettre au jour les raisons pour lesquelles les femmes ingénieures finissent par quitter la profession. Compte tenu du manque de recherches canadiennes sur ce sujet, les décideurs pourraient ainsi compter sur des données canadiennes probantes faisant ressortir les raisons pour lesquelles les femmes choisissent de quitter la profession.

La disparité salariale dans la profession d'ingénieur

Ingénieurs Canada, dans son rapport sur le marché du travail, prévoit qu'il y aura 100 000 possibilités d'emploi dans la profession d'ingénieur entre 2015 et 2025 en raison de la croissance économique qui se poursuivra et du départ à la retraite de la génération du baby-boom⁸. Le Canada a besoin d'ingénieurs, sans égard au sexe et aux antécédents, mais la situation du marché du travail au Canada révèle une tout autre réalité puisque les conditions ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes, en particulier en matière de disparité salariale dans la profession. Cette disparité salariale est un facteur prépondérant dans la décision des femmes de ne pas entamer une carrière d'ingénieur au Canada.

De nombreux facteurs peuvent contribuer à la disparité salariale entre les hommes et les femmes, comme l'expérience, le niveau de scolarité, l'éventail des emplois et l'industrie. Toutefois, une disparité inexplicable subsiste dans de nombreux cas. Au Canada, les femmes gagnent en moyenne 87 cents pour chaque dollar que gagne un homme⁹.

Dans la profession d'ingénieur en particulier, les hommes continuent d'avoir un salaire annuel supérieur à celui des femmes. Les preuves abondent dans tout le pays et à tous les échelons de la profession d'ingénieur :

- Une étude d'une initiative de recherche sur les politiques d'éducation a révélé que les diplômés masculins en ingénierie gagnaient en moyenne environ 15 000 \$ de plus que les femmes au cours de leur première année d'emploi après l'obtention de leur diplôme. À la treizième année après l'obtention de leur diplôme, la disparité salariale entre les hommes et les femmes augmente et s'établit à 20 000 \$¹⁰.
- Cette même étude révèle que le salaire annuel moyen pour un poste non cadre dans la profession d'ingénieur est de 88 792 \$ pour les hommes, tandis que les femmes gagnent environ 83 350 \$ pour le même poste.
- La disparité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent des postes de haute direction dans la profession d'ingénieur est encore plus marquée puisque les hommes gagnent

⁸ Ingénieurs Canada, « Le marché du travail en génie au Canada : Projections jusqu'en 2025 », consulté le 10 avril 2017, tiré de : <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/Labour-Market-2015-fr.pdf>, 2015.

⁹ CTV News, « Canada's pay gap: Women earn 87 cents on the dollar », consulté le 11 avril 2017, tiré de : <http://www.ctvnews.ca/business/canada-s-pay-gap-women-earn-87-cents-on-the-dollar-1.3315893/>, 2017.

¹⁰ Université d'Ottawa – Une initiative de recherche sur les politiques d'éducation, « EPRI-ESDC Tax Linkage Project Interactive Results », consulté le 20 avril 2017, tiré de : <http://www.epri.ca/esdc-tax-linkage-project-interactive-results#degree-earners-average-earnings>, 2015- 2017.

environ 162 268 \$ par année, tandis que les femmes gagnent environ 148 433 \$ par année; la différence entre les sexes pour le même poste est de près de 14 000 \$ par année¹¹.

- L'information probante provenant de la Colombie-Britannique indique que le salaire médian d'un ingénieur masculin était plus élevé de 13 pour cent que celui de son homologue féminin : 107 000 \$ et 92 702 \$ respectivement¹².
- L'expérience de la Saskatchewan est semblable – Les ingénieures sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins dans huit disciplines de génie sur dix, la disparité atteignant entre 8 et 16 pour cent. Lorsque les données sont réparties selon le niveau de scolarité, les femmes titulaires d'un baccalauréat gagnaient 16 pour cent de moins, les femmes titulaires d'une maîtrise, 11 pour cent de moins et les femmes titulaires d'un doctorat, 20 pour cent de moins. Les mêmes tendances ont été observées lorsque les ingénieurs étaient classés selon leur expérience¹³.
- L'Ontario affiche également une disparité perceptible en ce qui a trait à la rémunération de base entre les ingénieurs masculins et les ingénieures féminines, et cette disparité peut atteindre jusqu'à 10 pour cent aux échelons supérieurs¹⁴.

L'ingénierie est l'une des trois disciplines qui se trouvent parmi le un pour cent des emplois les mieux rémunérés au Canada; en effet, les diplômés en génie gagnent une partie des revenus médians les plus élevés au Canada¹⁵; dans certains cas, ils doublent les prévisions salariales d'autres emplois¹⁶. Pourtant, les statistiques ci-dessus illustrent la réalité à laquelle les femmes font face dans la profession d'ingénieur : elles ne participent pas à parts égales dans la main-d'œuvre en ingénierie. Les femmes font face à des obstacles économiques plus considérables que les hommes et elles ne bénéficient pas d'une capacité de gain considérable, ce qui les place dans des situations économiques précaires comparativement à leurs homologues masculins. Non seulement est-ce une forme de discrimination, mais il s'agit aussi d'un obstacle majeur au maintien des femmes dans la profession.

¹¹ *Ibid.*

¹² Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia, « Compensation Survey ». consulté le 30 avril 2017, tiré de : <https://www.apeg.bc.ca/Careers/Compensation-Survey>, 2016.

¹³ Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan, « Salary Survey : May 2016 », consulté le 1^{er} mai 2017, tiré de : <https://www.apegs.ca/Portal/Sites-Management/FileDownload/DataDownload/32116/APEGS%20Salary%20Survey%20Report%202016/pdf/1/1033>, 2016.

¹⁴ Ontario Society of Professional Engineers, « Crisis in Ontario's Engineering Labour Market: Underemployment Among Ontario's Engineering-Degree Holders », consulté le 30 avril 2017, tiré de : <https://www.ospe.on.ca/public/documents/advocacy/2015-crisis-in-engineering-labour-market.pdf>, 2015.

¹⁵ Statistique Canada, « Le niveau de scolarité et la profession des Canadiens à revenu élevé », consulté le 30 avril 2017, tiré de : http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-014-x/99-014-x2011003_2-fra.cfm, 2016.

¹⁶ Université Queen's, « Labour Market Outcomes: Summary Results of a Survey of 2006 and 2007 Canadian University Baccalaureate Graduates », consulté le 30 avril 2017, tiré de : <http://www.queensu.ca/planningandbudget/sites/webpublish.queensu.ca.pbwww/files/files/Report%201%20-%20NGOS%20Labour%20Market%20Outcomes%20regular%20sheet.pdf>, 2014.

Recommandations

Recommandation n° 5 : Songer à instituer des stratégies, des politiques, des pratiques et des programmes qui ont connu du succès ailleurs pour traiter de la disparité salariale

Ingénieurs Canada appuie le programme d'équité salariale du gouvernement fédéral qui fait la lumière sur la réalité de la discrimination salariale fondée sur le sexe parmi la population active du Canada¹⁷. Ingénieurs Canada se réjouit de constater que le gouvernement fédéral s'est engagé à l'égard de dispositions législatives en matière d'équité salariale dans le budget fédéral de 2017. Ingénieurs Canada appuie également une approche proactive afin d'empêcher la discrimination salariale en premier lieu et de s'éloigner d'un régime fondé sur les plaintes. Nous encourageons le gouvernement à songer à instituer des pratiques qui ont été établies sur la scène internationale, telles que :

- les vérifications de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes pour les entreprises qui comptent plus de 10 employés et les amendes ultérieures pour la non-conformité (Danemark)¹⁸;
- la publication de données sur la paie (Belgique, Finlande, Royaume-Uni) et les programmes d'égalité entre hommes et femmes comme faisant partie des politiques des ressources humaines (Islande)¹⁹;
- encourager toutes les provinces canadiennes à adopter des pratiques exemplaires en matière de travail égal, salaire égal. Le gouvernement fédéral peut utiliser le modèle actuel qui existe déjà dans certaines provinces, comme en Ontario, qui a des exigences pour les employeurs des secteurs privé et public afin de mettre en œuvre des stratégies permettant de régler la question de l'équité salariale²⁰.

Recommandation n° 6 : Exiger que les organismes, les entreprises et les industries publient des rapports annuels sur les données salariales

Afin d'aborder plus en profondeur la disparité salariale qui existe dans plusieurs professions en STIM au Canada, en particulier l'ingénierie, Ingénieurs Canada encourage les organismes, les entreprises et les industries à exiger que des rapports annuels publics sur les données salariales soient publiés. Ces rapports doivent comprendre le salaire médian pour les hommes et les femmes dans l'organisation ainsi que des données sur le salaire exact et les primes qui sont versés aux hommes et aux femmes chaque année. Cette information créera de la transparence dans la profession et permettra d'abolir les disparités du fait qu'elles seront révélées dans les rapports.

¹⁷ Gouvernement du Canada, « Emploi et développement social Canada – équité salariale », consulté le 26 avril 2017, tiré de : <https://www.canada.ca/fr/emploi-d%C3%A9veloppement-social/programmes/equite-salariale-html>, 2017.

¹⁸ Parlement européen, « Direction générale des politiques internes : Policy Department-Citizens' Rights and Constitutional Affairs », consulté le 26 avril 2017, tiré de : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA\(2015\)510026_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA(2015)510026_EN.pdf), 2015.

¹⁹ Ministry of Welfare, « Gender Equality », consulté le 26 avril 2017, tiré de : <https://eng.velferdarraduneyti.is/departments/gender-equality/>, 2015.

²⁰ Parbudyal Singh et Ping Peng, « Canada's bold experiment with pay equity » (Toronto : École de gestion des ressources humaines de l'Université York, disponible à : <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/6303/HRM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 2010.

La rigidité des congés de maternité

Le régime de congés de maternité et parentaux actuel est perçu comme l'un des facteurs qui contribuent à l'attrition des femmes qui exercent des rôles professionnels, en particulier les ingénieures.

Une rétroaction provenant des autorités chargées de la réglementation en génie dans l'ensemble du Canada indique que le régime actuel de congés de maternité et parentaux est conçu pour les personnes qui sont sans travail et qu'ils sont en général rigides, compte tenu de la réalité des professionnels qui prennent un congé autorisé pour d'autres raisons; que le régime actuel met indûment en péril l'investissement d'un employeur dans la formation ainsi que l'investissement personnel d'un employé dans son perfectionnement professionnel et le développement de sa clientèle; que le régime actuel ne permet pas à un parent en congé de faire écho aux questions et de réagir aux enjeux (c.-à-dire de travailler), ce qui est nécessaire du point de vue des affaires et des projets.

Le fait de prendre un congé prolongé selon le régime de congés de maternité et parentaux rigide actuel peut avoir un effet préjudiciable sur l'avancement professionnel et les perspectives des femmes sur le plan des revenus.

Incidence sur l'expérience professionnelle et l'avancement professionnel

Les ingénieurs qui possèdent une vaste expérience professionnelle ont la possibilité d'acquérir les compétences générales et les compétences techniques qui sont nécessaires pour réussir dans la profession. L'expérience professionnelle permet souvent aux gens d'acquérir des aptitudes à communiquer, des capacités de consolidation d'équipe et une compréhension de l'industrie. Les compétences acquises dans le cadre d'une expérience professionnelle rendent bien souvent une personne plus apte à l'emploi et lui procurent de meilleures possibilités de perfectionnement professionnel et de formation.

Toutefois, les femmes vivront plus vraisemblablement des interruptions de travail au cours de leurs carrières, pour des raisons comme les responsabilités liées aux soins des enfants, ce qui fait en sorte que les femmes travaillent à temps partiel ou se retirent de la profession d'ingénieur pendant dix-huit mois ou plus. Cela peut avoir une incidence sur l'expérience professionnelle des femmes et les perspectives connexes d'avancement professionnel. Par exemple, les données provenant du Québec indiquent qu'en moyenne, les ingénieures dans cette province possédaient quelque 14,3 années d'expérience en génie, tandis que leurs homologues masculins possédaient quelque 17,2 années d'expérience professionnelle en génie²¹. Les femmes sont donc exposées à un plus grand nombre d'obstacles que les hommes pour ce qui est d'acquérir les qualités requises et les compétences que les employeurs recherchent, ce qui peut restreindre leur perfectionnement professionnel et les occasions de formation qui sont jugés nécessaires pour obtenir une promotion ou de l'avancement dans la profession.

²¹ *Ibid.*

Incidence sur le potentiel de gains

En outre, les femmes ayant des enfants gagnent systématiquement moins que les femmes sans enfant. En moyenne, les femmes ayant des enfants gagnent 12 pour cent de moins que les femmes sans enfant et cet écart peut augmenter selon le nombre d'enfants par la suite²². Les données donnent également à penser que les femmes ayant des enfants s'exposaient en moyenne à une interruption de carrière de six ans et à une diminution des gains horaires de presque 30 pour cent comparativement aux femmes sans enfant. Cela menace la capacité des femmes de gagner autant que les hommes au cours de leur carrière, ce qui pourrait être exacerbé par la récente annonce dans le budget fédéral de 2017 de prolonger le congé de maternité à 18 mois.

Les professionnels n'ont aucune protection imposée par la loi à l'heure actuelle qui permettrait des ententes souples procurant des options de rechange aux congés de maternité actuels. En l'absence d'options de travail souples réglementées par le gouvernement fédéral, les mères qui sont incapables de retourner au travail à temps plein après leur congé de maternité pourraient prolonger leurs interruptions de travail et, par conséquent, compromettre leur avancement professionnel et leur potentiel de gains.

Recommandations

Recommandation n° 7 : Moderniser et améliorer le régime actuel de congés de maternité et parentaux

Ingénieurs Canada est encouragé à la suite du récent engagement du gouvernement fédéral visant à permettre aux femmes qui le souhaitent de demander l'assurance-emploi (AE) jusqu'à 12 semaines avant la date prévue d'accouchement, ce qui constitue un étalement par rapport à la norme actuelle de huit semaines. Toutefois, les prestations du Canada au titre des congés de maternité et parentaux doivent offrir plus de souplesse pour la conciliation travail-vie personnelle des employés au cours des changements de vie et permettre aux employés qui le souhaitent d'avoir accès à des mesures d'assouplissement des régimes de travail (réglementées par le gouvernement fédéral) plutôt qu'à un congé.

Le régime actuel du Canada relatif aux congés de maternité et parentaux n'est pas une stratégie globale permettant de bien gérer le changement de mode de vie intégralement qui découle de l'ajout d'un enfant à la famille. Bien que l'option de prendre congé doit toujours être offerte, la réalité de nos jours veut que les familles aient besoin de souplesse après le congé. Un employé doit avoir accès à des ententes qui permettent aux gens de prendre les meilleures décisions en matière de carrière et de famille. Les options des congés de maternité et parentaux doivent donc être élargies afin d'inclure d'autres solutions que le congé de base, comme le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage d'emploi. Après 12 mois, une personne doit pouvoir bénéficier de possibilités d'emploi souples lui permettant de se mettre en rapport avec leur employeur si elles le souhaitent, c'est-à-dire afin de suivre

²² Statistique Canada, « Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant », consulté le 20 avril 2017, tiré de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/article/10823-fra.htm#a1>, 2015.

des cours de perfectionnement professionnel ou de pouvoir prendre part à des tâches ou à des projets de travail. Le régime actuel des congés de maternité n'offre pas de telles possibilités.

Ingénieurs Canada appuie fermement un régime modernisé et amélioré de congés de maternité et parentaux comme méthode permettant d'atténuer la disparité salariale et de maintenir en poste des femmes compétentes et talentueuses dans la profession d'ingénieur.

Aperçu des recommandations

Pour conclure, Ingénieurs Canada recommande ce qui suit pour résoudre la question de la sécurité économique des femmes au Canada, en particulier dans la profession d'ingénieur. Le gouvernement fédéral devrait :

1. financer la recherche pour enquêter afin de découvrir les raisons pour lesquelles les femmes ne poursuivent pas d'études postsecondaires en génie;
2. s'assurer que des programmes financés par le gouvernement fédéral, comme PromoScience, se penchent sur les causes profondes qui éloignent les femmes de la profession d'ingénieur;
3. songer à instituer des stratégies, des politiques, des pratiques et des programmes qui ont connu du succès ailleurs pour résoudre la disparité salariale;
4. exiger que les organismes, les entreprises et les industries publient des rapports sur les données salariales chaque année
5. moderniser et améliorer le régime actuel des congés de maternité et des congés parentaux.

Qui nous sommes

Ingénieurs Canada est l'organisme national regroupant les 12 ordres provinciaux et territoriaux qui réglementent l'exercice du génie au Canada et délivrent les permis d'exercice à plus de 290 000 ingénieurs au pays. Ensemble, nous nous employons à faire progresser la profession dans l'intérêt du public.