



Gérer les transitions

Avant-propos

Créer des environnements sécuritaires, ouverts et inclusifs pour veiller à ce que vos congés de maternité et parentaux soient des expériences positives et agréables.

Remerciements : Ingénieurs Canada et Géoscientifiques Canada tiennent à remercier toutes les ingénieures et tous les ingénieurs, les géoscientifiques ainsi que les entreprises et les secteurs qui ont contribué à la mise à jour de ce document fondamental, appelé à l’origine *Gérer les transitions*. Ingénieurs Canada apprécie grandement la relation et la collaboration avec Flip Learning et Guiding Star pour produire ce guide et reconnaît les contributions de plusieurs membres du personnel qui ont également participé à la réalisation de ce guide, notamment Cassandra Polyzou, Yasemin Tana  an-Blacklock, Shelley Ford, Jeanette Southwood, P.Eng. et Gerard McDonald, P.Eng. Nous tenons également à remercier Lili El-Tawil, pour la gestion de la traduction française du document, et Matthew Kulka pour son travail de présentation.

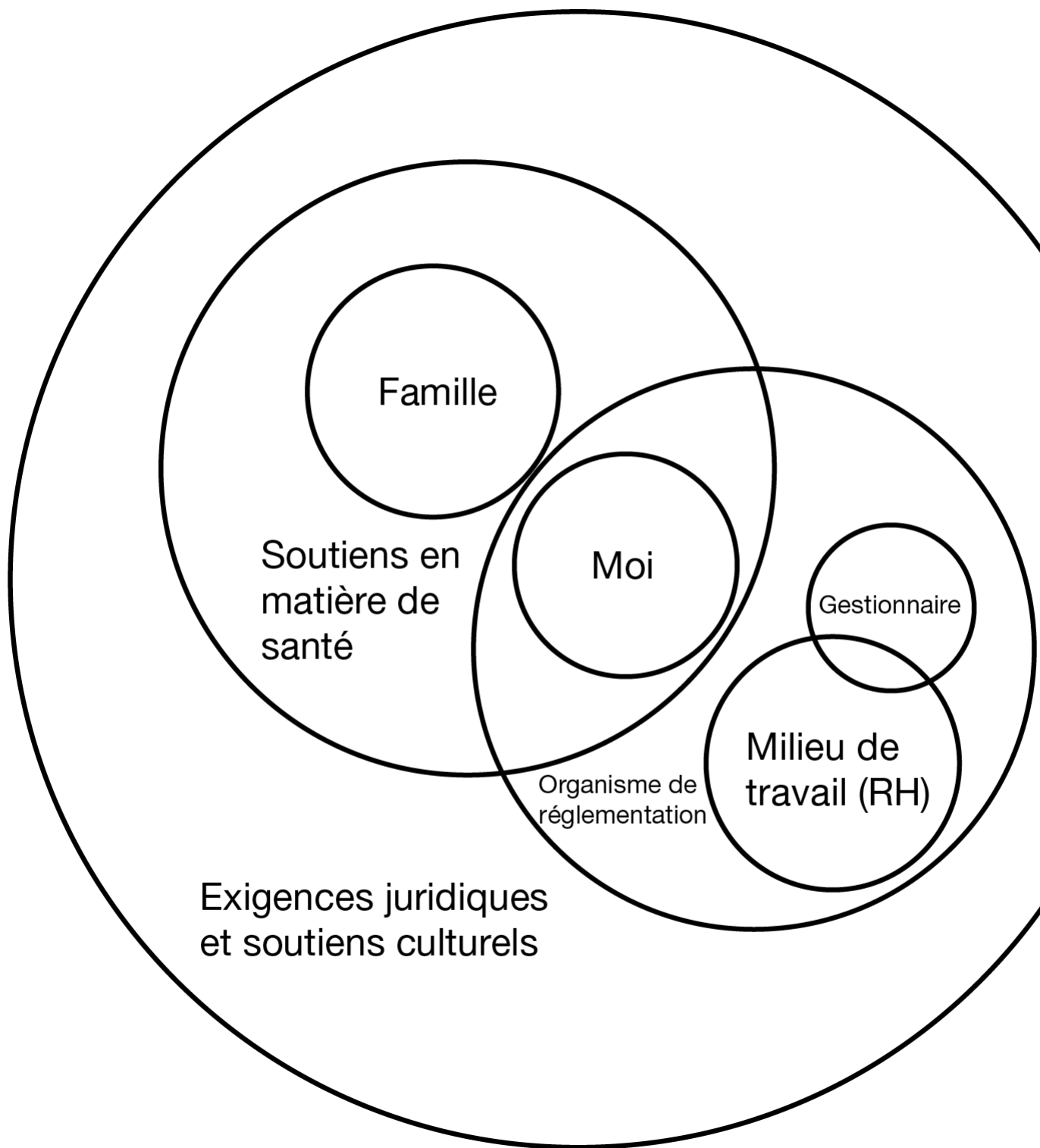
Remarque sur la terminologie et les limites : Il est à noter que les domaines de connaissances de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (EDI) ainsi que de la vérité et de la réconciliation sont dynamiques et en constante évolution, et que, par conséquent, la terminologie utilisée dans le présent guide, qui se veut inclusive, est acceptable au moment de la rédaction initiale. Ce guide est aussi rédigé principalement du point de vue des conceptions occidentales traditionnelles du congé de maternité, et il est reconnu que les congés parentaux, l’adoption, la famille d’accueil et les situations de soins communautaires ou de la famille élargie existent également et devraient être appuyés. Il est également reconnu qu’il existe parfois, avec la planification familiale, des circonstances imprévues (p. ex., fausses couches, avortements, mortinatalité, traitements de fertilité infructueux) et que la pratique organisationnelle et juridique est encore en cours d’élaboration pour répondre aux besoins de ce qu’on appelle les familles « non traditionnelles » et « non nucléaires ». Nous estimons que ce guide conserve néanmoins son utilité, même s’il ne tient pas compte de la situation et de l’expérience de toutes les personnes.

Pour assurer l’inclusion de toutes les identités et expressions de genre, des pronoms et des termes neutres sont utilisés dans la mesure du possible. Bien qu’elle soit genr  e, l’expression « congé de maternité » est utilisée tout au long du présent guide pour refléter l’appellation juridique et la protection juridique connexe. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Ingénieurs Canada ou Géoscientifiques Canada.

Introduction

« Si je devais donner un conseil aux personnes qui prévoient prendre leur premier congé parental, je leur dirais d’avoir le courage de parler à leur dirigeant de ce qu’elles souhaitent dans l’idéal. Cela ouvre la porte à la collaboration sur un plan réaliste clair au sujet des attentes. Pour moi, il était important de garder un lien durant mon congé, car je considérais mon milieu de travail comme une communauté. J’aurais aimé avoir la chance de me joindre aux activités sociales de l’équipe pour rester en contact avec mes collègues et pouvoir entretenir des conversations avec des adultes, ainsi que pour obtenir des conseils parentaux de personnes en qui j’ai confiance[1]. »

Alors que les milieux de travail s’efforcent de favoriser l’équilibre, d’assurer une vie saine et d’encourager les personnes employées à poursuivre leurs passions personnelles et professionnelles, il est important que des mesures de soutien, de communication et de compréhension existent pour les congés de maternité et les congés parentaux. Tout le monde souhaite un environnement sécuritaire, ouvert, sain et inclusif. Les ingénieur.e.s et les géoscientifiques se retrouvent souvent engagés dans des emplois très exigeants — qu’il s’agisse de travaux sur le terrain dans des régions éloignées, dans de grandes raffineries, dans des tours de bureaux ou sur des plateformes de forage dans les eaux internationales — par conséquent, la planification et la prise de congés de maternité ou parentaux (ci-après appelés « congés ») impliquent de nombreuses considérations afin de s’assurer que l’employé.e, le nouveau membre de sa famille et le milieu de travail comblent leurs besoins avant, pendant et après ce congé. La vie d’une personne comporte souvent d’importants soutiens et de nombreuses occasions d’accès à des conseils et à des recommandations; le graphique ci-dessous montre comment ces mesures de soutien et ces considérations interagissent.



Ce guide national s'inspire du guide initial d'Ingénieurs Canada et de Géoscientifiques Canada intitulé *Gérer les transitions, Quoi faire avant, pendant et après un congé, Guide de planification à l'intention des employés et des employeurs*[2]. Nous savons que de nombreux aspects de la vie doivent être planifiés lorsqu'une famille souhaite s'établir ou s'agrandir, notamment :

- » La santé du parent biologique et du nourrisson
- » La préparation de la maison et de ses membres
- » La gestion des attentes de la famille ainsi que des gestionnaires et des collègues de travail
- » L'apprentissage de la parentalité
- » L'assurance des soutiens culturels
- » La connaissance des exigences juridiques
- » La planification des déplacements en cas d'adoption
- » L'assurance d'un soutien sain à l'équilibre
- » Bien sûr, toujours chercher à prendre soin de soi et le faire

Le présent guide fournit quelques éléments à prendre en considération pour les ingénieur.e.s et les géoscientifiques, ainsi que pour leurs entreprises et leurs gestionnaires.

Chaque situation est différente, de la grossesse ou l'adoption à l'entreprise et à ses politiques, en passant par le besoin pour les gens de s'entendre afin d'assurer une transition en douceur, car les personnes employées et la direction réfléchissent à ce qu'elles doivent faire avant, pendant et après leur congé. Il est recommandé d'utiliser ce

guide en collaboration avec la personne responsable de la santé, les soutiens culturels des employés, les programmes sociaux communautaires, les organismes d'adoption et les responsables ou le service des RH. Tout cela a pour but de bâtir une communauté autour des personnes qui prennent un congé en ce qui a trait aux aspects de la vie qui ne sont pas abordés dans ce document.

Pourquoi une entreprise doit mettre en œuvre des pratiques exemplaires pour les congés de maternité et parentaux

Un milieu de travail sain et sécuritaire est un milieu qui favorise l'équité, la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Les arguments en faveur de la diversité[3] sont bien compris :

- »Augmentation des revenus
 - »Attraction de nouveaux clients et obtention de nouveaux marchés
 - »Fidélisation de la clientèle et conservation de la clientèle actuelle
 - »Évitement de l'épuisement de votre stratégie de croissance
 - »Amélioration de la réussite des négociations interculturelles
- »Réduction des coûts
 - »Élimination du roulement différentiel entre les groupes démographiques
 - »Réduction des coûts de contentieux
 - »Contrôle des coûts de déménagement
- »Accroissement de la productivité
 - »Utilisation optimale des meilleurs talents
 - »Maximisation de la productivité grâce à la flexibilité
 - »Motivation de toutes les personnes employées à faire de leur mieux sur le plan personnel
 - »Maximisation de la valeur des équipes diversifiées — innovation, créativité et qualité
- »Réputation et responsabilité[4]
 - »L'inclusion renforce la réputation de l'entreprise
 - »Renforcement du rendement environnemental, social et de gouvernance (ESG)
- »Innovation et rendement du groupe
 - »Amélioration de la créativité, de l'innovation et de l'ouverture
 - »Meilleure évaluation de l'intérêt et de la demande des consommateurs
 - »Les équipes de direction diversifiées sont novatrices et méritent une prime pour leur innovation
 - »La diversité réduit la « pensée de groupe » et améliore la prise de décisions

À mesure que la pénurie de main-d'œuvre se poursuit et que des personnes professionnelles qualifiées sont de plus en plus recherchées, et à mesure que le monde évolue, les voix des personnes marginalisées et la défense de leurs intérêts incitent l'industrie à modifier ses pratiques traditionnelles[5]. La société et les personnes marginalisées prônent l'équité et l'inclusion pour tous. À mesure que les normes juridiques et culturelles évoluent, avoir une identité non hégémonique est plus sûr et plus courant. La jeune génération de personnes diplômées présente un haut niveau d'intelligence émotionnelle et pose une grande variété de questions à son employeur, ce qui exige que l'entreprise et les futurs gestionnaires possibles aient démontré la présence de milieux de travail inclusifs[6] et de politiques équitables de pointe.

Nous observons de nombreux changements, des modifications culturelles et l'apparition de cibles spécialement établies pour attirer et conserver la diversité. Les changements de pratiques professionnelles ont entraîné la production de rapports publics sur les répercussions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)[7] ou de commentaires sur la façon dont une entreprise atteint les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies[8], ou encore met en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones[9] ou les 94 appels à l'action du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada[10]. Le changement organisationnel a transformé des valeurs et des intentions purement capitalistes en des valeurs de justice sociale, de bonheur du personnel et d'équilibre travail-vie privée. Nous savons que les personnes employées sont heureuses lorsqu'elles sentent qu'on leur fait confiance, qu'elles peuvent être authentiques et qu'elles se sentent en sécurité sur le plan psychologique[11], ce qui mène à une fidélisation et à une productivité accrue. Voici quelques exemples de pratiques organisationnelles qui favorisent le bonheur des membres du personnel[12] :

- »Accorder la priorité à l'équilibre travail-vie personnelle
- »Autoriser des horaires de travail flexibles
- »Écouter le personnel
- »Favoriser la mobilité professionnelle
- »Créer un milieu de travail positif
- »Souligner le travail acharné du personnel et le récompenser
- »Offrir une gamme complète d'avantages
- »Encourager les pauses
- »Changer votre espace de bureau
- »Soutenir l'innovation
- »En apprendre davantage sur le personnel
- »Ne pas tenir rancune

En accordant la priorité à l'employé.e et à son bonheur, une entreprise devra être prête à de nombreuses expériences de vie différentes. Le présent guide vise à fournir des considérations aux gestionnaires et aux entreprises ainsi qu'à leur personnel au sujet des congés parentaux ou de maternité.

Nous savons que l'appartenance et les liens sont au cœur du bonheur. Dans un monde où la négativité, la surcharge d'information, l'isolement et même l'indifférence aux guerres mondiales et aux problèmes internationaux sont courants, nous devons adopter des valeurs comme l'humilité. Lorsque nous travaillons pour le bien de la société, le bonheur de notre personnel et de nos équipes ainsi que pour l'équilibre travail-vie familiale, nous travaillons en fin de compte dans l'intérêt public. En tant qu'ingénieur.e.s et géoscientifiques et leurs employeurs, tout ceci réside au cœur de notre code de déontologie — nous travaillons dans l'intérêt public. Et cela signifie que nous accordons la priorité aux gens.

Soutien en matière de santé

Aperçu

En tant qu'ingénieur.e ou géoscientifique qui se prépare à agrandir sa famille, nous savons que l'objectif est de trouver un équilibre spirituel, mental, émotionnel et physique tout en demeurant en santé. Que vous adoptiez un bébé, que vous le portiez ou que vous soyez l'autre parent qui prévoit de prendre un congé parental, ce moment menant à la naissance et aux étapes subséquentes peut être stressant, difficile et intense.

Le moment où la famille compte un nouveau membre peut également être stressant, même pendant le congé, à mesure que le nourrisson grandit et se développe, que la convalescence de la mère s'achève et que la famille évolue avec cette croissance au fil des jours.

On s'attend à ce qu'il y ait d'autres soutiens autour de vous, comme vos professionnels de la santé, votre famille et vos amis, les communautés de personnes qui ont vécu des expériences semblables, votre entreprise et le service des ressources humaines, sans oublier vos soutiens culturels et spirituels. Nous vous encourageons à déterminer et à utiliser vos soutiens personnels pour vous aider à atteindre l'équilibre et à rester en sécurité et en santé avant, pendant et après votre congé.

Approche de soutien en matière de santé

- »À mesure que les entreprises adoptent la diversité, les soutiens en matière de santé doivent tenir compte de l'ensemble de la personne — sur les plans physique, mental, émotionnel et spirituel.
- »Les Premières Nations, les Métis et les Inuits constituent un exemple de communautés qui peuvent avoir besoin de différents soutiens en matière de santé, car elles sont régulièrement victimes de racisme systémique et systématique au sein de la société et peuvent devoir composer avec des environnements socioéconomiques difficiles en dehors du milieu de travail ainsi qu'avec des traumatismes intergénérationnels, qui nécessitent tous un soutien, comme l'accès à des aînés et à des gardiens du

savoir, l'accès régulier et constant à des psychologues ou des thérapeutes formés, l'accès physique à des lieux sûrs pour les cérémonies quotidiennes (comme la purification par la fumée) et une tolérance zéro envers le racisme et l'intimidation en milieu de travail. Le rôle de la famille dans l'accouchement est également différent en ce qui concerne le choix de la personne qui s'occupera du nourrisson, dans le cadre duquel les exigences juridiques permettent seulement la présence de membres de la famille immédiate qui peuvent ne pas comprendre les oncles, les tantes ou les grands-parents.

- » Il est aussi nécessaire de tenir compte du niveau de stress qu'une personne et sa famille immédiate subissent. Ce stress se manifeste sur les plans physique, émotionnel, mental et spirituel pendant les traitements de fertilité, l'adoption et la grossesse. Les gestionnaires et la direction doivent s'assurer que les cadres et les politiques tiennent compte du fait que cette expérience de vie touche tous les aspects d'une personne et les modifie de façon permanente.
- » Des mesures de soutien en matière de santé doivent également être en place pour tous les résultats, car toutes les tentatives visant à agrandir une famille ne sont pas couronnées de succès. Les traitements de fécondité infructueux, la non-sélection pour l'adoption, la mortinatalité, les avortements et les fausses couches peuvent faire en sorte qu'une personne entre dans un cycle de deuil et continue d'être stressée pendant une période indéterminée. Les gestionnaires doivent être prêts à gérer et à soutenir ces parcours[13].
- » Il faut aussi comprendre que toutes les vies à la maison ne sont pas sécuritaires et saines, surtout lorsqu'il existe un risque qu'un partenaire se présente sur les lieux du travail et mette l'employé.e ou des collègues en danger. Le service de santé et sécurité du travail (SST) a l'obligation légale de mettre en œuvre des politiques et des procédures dans le cadre des plans de prévention de la violence lorsque la violence familiale est considérée comme un danger en milieu de travail[14].

Pratiques exemplaires

- » Mettre au point une politique et un plan de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (qui comprendraient notamment des lignes directrices sur le harcèlement, la discrimination, les mesures d'adaptation et la violence) et les communiquer à tout le personnel.
- » Envisager de former un comité en milieu de travail axé sur l'offre d'outils, de soutien et de ressources en matière de santé mentale et de bien-être.
- » Offrir de la formation ou des ateliers sur la santé mentale (p. ex., les réactions au stress, les zones de régulation, la reconnaissance de l'épuisement professionnel) et sur les prestations offertes (p. ex., les dépenses paramédicales et le programme d'aide aux employés).
- » Favoriser un environnement où les conversations sont sécuritaires et courageuses dans le but d'éliminer la stigmatisation et les autres préjugés.
- » Envisager une formation en premiers soins en santé mentale pour les employé.e.s.

Avant la transition

Aperçu

Dans un monde idéal, nous nous attendons à ce que chaque membre du personnel puisse se reconnaître en milieu de travail, tout en disposant d'espaces de sécurité et de courage avec des gestionnaires très à l'écoute et empathiques, où des conversations ouvertes et transparentes ont lieu régulièrement, sans oublier la présence de politiques, de soutien, etc., et où des cadres sont en place pour les situations particulières du personnel. Dans le monde réel, nous savons que toutes les entreprises ne constituent pas des lieux d'appartenance et d'inclusion, et que de nombreux gestionnaires continuent de travailler à la communication, à l'intelligence émotionnelle, à l'empathie et à l'établissement de relations. Nous reconnaissons également que de nombreuses entreprises ne disposent pas de politiques et ne possèdent peut-être pas de ressources humaines spécialisées, et que certains employés pourraient être les premiers à vivre certaines expériences avec leur gestionnaire et leur direction. Il est également reconnu que toutes les expériences de congé de maternité et de congé parental ne sont pas positives ; il est nécessaire de tenir compte de certaines circonstances, par exemple lorsque la vie à la maison n'est pas sûre et n'offre pas de soutien, en cas de menace, de violence ou de harcèlement par d'autres membres de la famille et de la communauté, en cas de fausse couche, de mortinaissance, d'avortement, d'échec des traitements de fertilité ou de non-sélection dans le système d'accueil ou d'adoption.

Au cours des séances de consultation qui ont contribué à la rédaction de ce guide, nous avons vu que la compréhension, l'empathie et le soutien de la direction ou des gestionnaires n'étaient souvent que trop peu présentes. Les gestionnaires ne faisaient pas preuve d'empathie à l'égard de la réalité de la grossesse, ils ne reconnaissaient pas les situations émotionnelles et physiques éprouvantes, comme les fausses couches, ni l'effort nécessaire pour gérer l'agrandissement d'une famille. Nous avons entendu des membres du personnel partis en congé ont constaté à leur retour la suppression de leur poste et que d'autres ont été congédiés pendant leur congé. Dans ces situations, nous avons eu l'impression que les gestionnaires ne représentaient pas les personnes employées ou leurs intérêts dans les discussions sur le changement organisationnel ni lors de réunions plus vastes sur la gestion du rendement et la planification des activités.

En définitive, la priorité avant un congé est d'engager, de concevoir et de mettre en place des programmes de transition, un cadre et des politiques entourant les congés parentaux et de maternité.

Pratiques exemplaires

En ce qui concerne les pratiques exemplaires[15], plusieurs exemples et considérations sont à souligner :

- » Entreprises qui prévoient des espaces et services particuliers pour les parents :
 - » Accès à des salles de lactation et d'allaitement
 - » Garderie sur place
 - » Service de conciergerie qui fait l'épicerie pour les parents
 - » Des toilettes disposant de tables à langer et de lingettes
- » Entreprises qui tiennent compte de l'ensemble de la personne :
 - » Accès à des groupes de ressources destinées aux personnes professionnelles qui sont parents, axés en particulier sur les mères, les pères, les parents non binaires, les grands-parents, l'adoption et d'autres situations particulières
 - » Accès à un encadrement professionnel spécifique aux parents
 - » Modalités de travail flexibles, notamment :
 - » télétravail ou régimes de travail hybrides
 - » horaire flexible permettant le télétravail avec les enfants à la maison, horaires optimisés en fonction des journées de fermeture des écoles, des vacances d'été, des obligations liées à la rentrée, des congés pour les enfants malades et soutien pour les activités parascolaires
 - » réduction des heures de travail et partage d'emploi
 - » Espaces de sécurité et de courage où les gens peuvent aisément parler de la façon dont leurs décisions personnelles influent sur leurs objectifs de carrière et leur perfectionnement professionnel
 - » La prise en compte des vacances, des congés et des jours de congé pour raisons personnelles est nécessaire non seulement pour prendre soin de soi, mais aussi de cette nouvelle personne à charge, par exemple dans le cas d'un enfant malade
 - » Soutien pour obtenir des jours destinés au perfectionnement professionnel durant les vacances scolaires et les jours de fermeture d'école
 - » Soutien à l'élaboration d'un plan de transition ou de carrière
 - » Soutien pour organiser le partage de la garde d'enfants ou le partage d'emploi
- » Entreprises qui offrent des congés de maternité, des congés parentaux et des congés d'adoption de premier plan :
 - » Congé entièrement payé, au-delà des exigences légales
 - » Accès complet à des programmes de prestations qui tiennent compte du temps de guérison physique, du fardeau émotionnel qui accompagne la grossesse et les soins aux enfants, du besoin de soutien culturel et spirituel tout au long de ce processus ainsi qu'un accès à des mesures de soutien de bien-être mental et psychologique pour la gestion du stress et des attentes supplémentaires

Si vous désirez élaborer une politique, plusieurs entreprises disposent de pratiques exemplaires, comme Catalyst, des cabinets de consultants en ressources humaines. Il existe également d'autres guides au Canada et à l'étranger, comme ceux de la Workplace Gender Equity Agency, « Developing a Leading Practice Parental Leave Policy » [en anglais seulement], février 2022, ou « Congé de maternité : le guide de l'employeur » d'Adecco[16], qui explique comment obtenir du soutien de la part des gestionnaires, mobiliser les personnes employées et les consulter, faire des recherches sur les pratiques exemplaires, ensuite comment mesurer la réussite.

Les employeurs doivent tenir compte de ce qui suit avant le congé :

- » Comprendre les lois provinciales et territoriales sur les congés de maternité et les congés parentaux, qui diffèrent entre les provinces et les territoires. Il s'agit notamment de comprendre les exigences minimales ainsi que les limites en matière de protection des renseignements personnels et de confidentialité liées à la divulgation et à la discussion portant sur un congé.
- » Discuter de la politique de l'entreprise en matière de congé de maternité et de congé parental avec l'employé.e. La direction est encouragée à mettre en place une politique qui décrit l'objectif, les lignes directrices, les avantages supplémentaires (s'ils sont offerts en sus des minimums prévus par la loi) et d'autres modalités. Veiller à ce que la politique soit appliquée de façon uniforme et équitable en plus de s'assurer que l'employé.e connaît la politique et les options de congé disponibles.
- » Veiller à ce que l'employé.e discute avec le Service des ressources humaines au sujet des prestations de soins de santé et de soins dentaires, des cotisations au régime

de retraite, de la rémunération complémentaire, des années de service, de l'accumulation de vacances, des mesures de soutien et d'autres politiques pertinentes avant le congé.

- » Comprendre que le congé est fondé sur la santé et le bien-être psychologiques, en vertu desquels il existe des obligations en matière de santé et de sécurité du travail (SST) pour des considérations liées à la sécurité psychologique et aux droits de la personne.
- » Les entreprises doivent tenir compte du fait que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* stipule que la violence familiale constitue un danger en milieu de travail[17]. Cela signifie qu'une entreprise a l'obligation légale de mettre en œuvre une politique et des procédures appropriées dans le cadre d'un plan de prévention de la violence dans le cas où un congé de maternité ou parental est prévu et que la relation entre les parents n'est pas saine ni sécuritaire, lorsqu'il existe un risque qu'un partenaire se rende sur les lieux de travail, mette l'employé.e ciblé.e en danger ou représente une menace pour ses collègues.
- » Comprendre les règlements sur le permis d'exercice en génie et en géosciences, et ce que l'employé.e choisit de faire en ce qui concerne le statut d'exercice, le statut de non-exercice, le maintien des heures de perfectionnement professionnel continu (PPC) ou l'annulation de son permis et les répercussions sur le travail concernant des projets techniques.
- » Un cadre organisationnel et une politique devraient être en place pour assurer une approche uniforme. Il est indispensable de réfléchir à ce qui doit être consigné et conservé au dossier. Dans ce guide, des personnages peuvent être utilisés comme outils pour mettre à l'essai des cadres et des politiques afin d'assurer l'équité et l'inclusion. Les personnages utilisés dans ce guide présentent « un scénario ou une vignette d'apprentissage » précis que les personnes peuvent utiliser pour mettre en évidence des choix possibles, des idées ou des actions et des suggestions. [LIEN VERS LES PERSONNAGES]
- » Encourager les chefs d'équipe à organiser des réunions de planification en tête à tête avec l'employé.e. À cette étape, la direction et l'employé.e connaissent les lois et les politiques applicables. Une série de réunions individuelles devrait être planifiée avec l'employé.e, et un plan créé à la suite de la discussion :
 - » Envisager de tenir des réunions hebdomadaires, toutes les deux semaines ou mensuelles pour donner à la direction et à l'employé.e l'occasion de discuter de la façon dont les choses se déroulent et de répondre aux questions ou aux préoccupations qui pourraient être soulevées par les parties
 - » Il est important que l'employeur crée un endroit sûr où l'employé.e se sent à l'aise de participer à la discussion. La création d'un mini programme le favorisera et contribuera à évaluer ce dont l'employé.e pourrait avoir besoin, car ses besoins pourraient changer à mesure que son congé approche
 - » Le maintien d'une communication ouverte et transparente avec les personnes employées montre également que leur direction se soucie d'elles et qu'elle est disposée à rendre la transition aussi harmonieuse et dépourvue de stress que possible
 - » Il est important que les employeurs comprennent quels renseignements peuvent être communiqués pendant et après une discussion en personne
- » Offrir une formation continue aux gestionnaires afin d'assurer une approche compatissante et empathique, avec un style de communication ouvert et transparent. Une boucle de rétroaction anonyme complète permettra également à l'employé.e de se sentir appuyée par son gestionnaire et l'entreprise. L'écoute active contribuera à assurer la compréhension mutuelle et la gestion des attentes. Il est aussi nécessaire de comprendre les limites des renseignements personnels et de la confidentialité des discussions sur les congés.
- » S'assurer que les gestionnaires connaissent les cadres et les politiques du service des ressources humaines en ce qui a trait aux avantages sociaux et à la couverture d'invalidité, aux pensions et à l'épargne-retraite, à la planification de la transition, à la planification de carrière et aux groupes-ressources destinés au personnel. Faire preuve d'ouverture pour en discuter avec l'employé.e contribuera à une compréhension commune.
- » Les gestionnaires devraient au minimum connaître le rendement des membres de leur équipe et leurs aspirations professionnelles. Au cours des discussions sur les promotions, les affectations de projets, la réorganisation des services, les fusions et acquisitions ainsi que d'autres changements dans les tâches ou les équipes, ils doivent être en mesure de représenter tous les membres de son équipe, même celles et ceux qui sont en congé.
- » Planifier une fête prénatale ou une fête de départ pour l'employé.e. Il s'agit d'une excellente occasion de montrer à l'employé.e que la direction reconnaît son travail. Déployer un effort supplémentaire pour organiser une petite fête virtuelle ou en personne pour le bébé ou une fête au bureau pour les personnes employées peut faire une différence positive dans la façon dont ces dernières perçoivent leur place au sein de l'entreprise. Il s'agit aussi d'une façon agréable de relever le moral au bureau en organisant une rencontre conviviale pour le personnel. En planifiant à l'avance et en participant à des discussions ouvertes et transparentes, toutes les parties devraient se sentir prêtes et informées au sujet des prochaines étapes.
- » S'assurer que l'employé.e a créé un plan de transition ou de carrière. Dans le cadre de ce régime, la direction et l'employé.e peuvent :
 - » étudier les possibilités de cheminement de carrière après le congé pour l'employé.e;
 - » étudier les possibilités de formation et d'éducation avant, pendant et après le congé — au besoin, comprendre les besoins de perfectionnement professionnel de l'employé.e pour maintenir son statut de membre auprès de son organisme de réglementation;
 - » discuter du plan de transition de l'employé.e pour tous les projets et responsabilités actuels et assurer la communication avec toutes les parties concernées;
 - » décider si l'employé.e sera remplacé.e de manière temporaire ou permanente et s'il s'agira d'une personne à l'interne ou externe — lancer les processus de recrutement nécessaires, en tenant compte du temps consacré au transfert des connaissances et à la formation;
 - » discuter d'un plan pour rester en contact et des préférences de l'employé.e pour rester en contact pendant son congé — si elle souhaite rester en contact, désigner une personne responsable de la liaison pendant le congé, habituellement un pair ou un collègue, qui consultera activement l'employé.e en congé conformément au plan de communication.
- » Discuter avec l'employé.e des outils et des ressources de l'entreprise : si l'employé.e peut conserver son équipement, comme son ordinateur portable et son téléphone, pour continuer à travailler ou à communiquer avec la direction.

Éléments dont les gestionnaires doivent tenir compte avant le congé :

- » Comprendre que l'employé.e peut avoir besoin d'ajustements et de mesures d'adaptation concernant ses conditions de travail et ses fonctions pendant la grossesse afin d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de sa personne et de l'enfant à venir. Il est à noter que, dans le cas d'une adoption, des mesures d'adaptation pour des voyages à court préavis peuvent être nécessaires. Un congé sera également requis pour les rendez-vous chez le médecin, et il pourrait y avoir des congés de maladie de courte durée (p. ex., allitement).
- » Comprendre que chaque grossesse, chaque situation de famille d'accueil et chaque adoption sont différentes, avec un niveau de stress différent pour tout le monde. Veiller à ce que la charge de travail et les attentes liées au travail soient gérées et que des mesures d'adaptation soient prises au besoin, acceptées par l'employé.e et comprises par les équipes élargies, les services et la clientèle.
- » Étant donné que chaque expérience est unique, il est nécessaire de comprendre qu'il existe également des circonstances qui devraient donner lieu à un soutien et des soins accrus, comme les fausses couches, les avortements, les mortinaissances et les traitements de fertilité infructueux, qui ont tous un caractère physique, émotionnel, spirituel et des répercussions mentales sur les personnes, et sera souvent accompagné de cycles de deuil. Toutes les politiques ne tiennent pas compte de ces circonstances, mais une entreprise de premier plan fera preuve de bienveillance, prendra des mesures d'adaptation à cet égard et garantira l'accès à des congés, à une souplesse concernant le temps de travail et à des mesures de soutien. Selon les secteurs de compétence, une personne employée qui se trouve dans cette situation peut être admissible à un congé avec protection de l'emploi.
- » En tant que gestionnaire, il est également important de comprendre quels renseignements l'employé.e est à l'aise de communiquer à ses collègues de travail. Certains membres de l'équipe peuvent avoir des relations professionnelles et personnelles avec l'employé.e; comprendre que ce qui vous est communiqué en tant que gestionnaire est assujéti aux exigences en matière de protection des renseignements personnels et de confidentialité des renseignements.
- » Prendre conscience que les personnes employées peuvent aussi choisir d'avoir plusieurs enfants et que les congés parentaux peuvent se suivre directement. Il est important de reconnaître que les personnes employées (nouvelles ou actuelles) sont protégées dans de nombreuses administrations contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail en vertu du motif protégé de situation familiale.
- » Il est important de réfléchir à la façon de célébrer et de reconnaître ce changement avec l'employé.e et votre équipe pour créer des lieux d'appartenance. Par exemple, organiserez-vous une fête prénatale? Offrirez-vous un cadeau? Organiserez-vous un dîner d'équipe? Collaborerez-vous avec l'employé.e à la création et à la diffusion d'une annonce à l'intention du personnel?
- » Le processus de départ et d'intégration est essentiel, surtout du point de vue de l'employé.e, qui veut continuer à se sentir valorisée et partie intégrante de la famille organisationnelle. Pour conserver le sentiment d'appartenance, la communication est essentielle. Il est recommandé que l'accès à certaines plateformes de TI, de courriel et de clavardage soit maintenu, et que l'accès aux bulletins de l'entreprise, aux fonctions sociales et aux activités de développement professionnel soit maintenu. Dans le cadre de discussions avec la personne employée, le ou la gestionnaire peut travailler à une compréhension commune de ce qui est raisonnable en matière de participation, sachant que ces mesures devront être ajustées au fur et à mesure de l'avancement du congé, car les obligations liées au nourrisson et celles des parents sont en constante évolution. Au moment de la réintégration après le congé, s'assurer de présenter les demandes appropriées pour veiller à ce que tout soit prêt pour le retour de l'employé.e.
- » Comprendre ce dont le service des ressources humaines dispose en matière de cadre et de politique en ce qui a trait aux avantages sociaux et à la couverture d'invalidité, aux pensions et à l'épargne-retraite, à la planification de la transition, à la planification de carrière et aux groupes-ressources destinés aux membres du personnel. Faire preuve d'ouverture pour en discuter avec l'employé.e.
- » Tout gestionnaire devrait au minimum connaître le rendement des membres de son équipe et leurs aspirations professionnelles. Au cours des discussions sur les promotions, les affectations de projets, la réorganisation des services, les fusions et acquisitions ou d'autres changements dans les tâches ou les équipes, un gestionnaire doit être en mesure de représenter tous les membres de son équipe, même celles et ceux qui sont en congé.

Les personnes employées doivent tenir compte de ce qui suit avant le congé :

- » Lorsque les personnes employées se lancent dans l'agrandissement de leur famille, que ce soit par la grossesse, l'adoption, l'accueil ou la tutelle, cela exige une gestion délicate et intentionnelle du changement et s'accompagne d'un niveau de stress différent pour chaque situation.
- » L'employé.e doit effectuer des recherches et comprendre la législation sur les congés pour son secteur de compétence et son entreprise. Cela s'applique si la personne

employée est enceinte, est partenaire ou est un futur parent qui adopte. Dans toutes ces situations, il est important de comprendre les droits et les responsabilités concernant les congés de maternité et les congés parentaux dans le secteur de compétences en question.

- » Déterminer vos sources de revenus pendant votre congé. Il est possible de commencer à dresser une liste de toutes les dépenses envisageables pendant votre congé, comme les frais de santé, de soins dentaires et de déplacement, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), les versements hypothécaires et d'autres dépenses régulières, les cotisations à des ordres professionnels (consultez votre organisme de réglementation, car certains offrent des programmes de report ou de réduction des cotisations annuelles). Cette liste offrira une meilleure idée du total des dépenses et il sera ensuite possible de déterminer si elles peuvent être assumées sans revenu. Entre-temps, se renseigner sur l'admissibilité à l'assurance-emploi (AE) ou au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en cas de résidence au Québec, pendant le congé.
- » Savoir *comment* et *quand* prévenir votre gestionnaire ou votre employeur. Savoir que, sur le plan juridique, il y a un délai minimal et qu'en raison des lois sur la protection des renseignements personnels et la confidentialité, vous n'aurez peut-être pas à divulguer des renseignements médicaux, et vous pourrez simplement présenter un avis médical.
- » Si vous vous sentez à l'aise, préparez-vous à avoir des conversations difficiles ou désagréables avec votre gestionnaire au sujet de la planification de carrière et de la planification familiale, car cela permettra une transition en douceur. Il est toutefois important de se sentir en sécurité au sujet des éléments communiqués et de déterminer clairement et de manière confiante les renseignements transmis. Dans un espace de sécurité et de courage, vous et votre gestionnaire devriez être en mesure de discuter calmement des questions et des préoccupations des deux côtés en plus d'évoquer ce qu'il est possible de faire ensemble pour atteindre une solution acceptable. Il est important de reconnaître que cette expérience peut vous changer — physiquement, mentalement, émotionnellement et spirituellement — et que vos besoins et les processus convenus doivent être souples et dynamiques, avec des discussions ouvertes et continues. Au cours de ces conversations, il est à retenir que le droit de communiquer des renseignements de nature privée ou confidentielle peut être légalement protégé. Vous avez certaines obligations juridiques à l'égard de ce que vous devez communiquer et de ce que vous pouvez choisir de ne pas transmettre.

Éléments à prendre en considération dans le cadre de la divulgation de renseignements à votre gestionnaire :

- » Y a-t-il des facteurs de sécurité à prendre en compte pour assurer votre santé et votre bien-être, à vous et à votre bébé? (p. ex., ne pas travailler au laboratoire, à proximité de produits chimiques, travail sur le terrain, accès à d'autres équipements de protection individuelle [EPI], horaire de travail modifié ou limité).
- » Des congés sont-ils nécessaires pour des rendez-vous médicaux?
- » De quel autre stress faut-il tenir compte — besoins culturels, attentes familiales, services de garde supplémentaires, capacité de travail, congé, accès aux avantages sociaux, planification de carrière, etc.?
- » Comment allez-vous parler des circonstances imprévues, comme les fausses couches, les mortinaissances ou les traitements de fertilité infructueux? De quoi avez-vous besoin pour assurer votre sécurité, votre santé et votre bien-être?
- » Comment allez-vous parler de situations où la relation avec l'autre parent n'est pas sécuritaire et où des menaces, de la violence ou des mauvaises intentions peuvent exister?
- » Y a-t-il des changements organisationnels prévus qui auront une incidence sur votre poste, comme des fusions et des acquisitions, des réorganisations de service, des changements de clients ou de projets, des possibilités de promotion ou des occasions de perfectionnement professionnel?
- » Comment est-il possible de rester en contact et de sentir que vous faites partie de l'équipe et de l'organisation pendant votre congé? Comment pouvez-vous modifier votre plan et votre communication pendant votre congé?
- » Que voulez-vous communiquer à l'équipe et à l'entreprise en général au sujet de votre planification familiale et quand voulez-vous le faire, en tenant compte du fait que des cadres juridiques existent pour protéger votre vie privée et vos renseignements personnels?

Après la conversation initiale avec votre gestionnaire, la discussion doit persister, car votre vie changera constamment et les répercussions sur votre situation varieront. Par exemple, si vous prévoyez d'adopter à l'étranger, l'appel pour aller rencontrer la famille ne laisse habituellement qu'un court préavis et nécessite de prévoir un congé imprévu.

Habituellement, l'étape subséquente consiste à communiquer avec votre service des ressources humaines pour l'informer du congé et de tout soutien dont vous avez besoin, pour accéder aux mesures de soutien existantes et pour obtenir des précisions sur les politiques et les cadres existants.

Éléments à prendre en considération au cours de la **discussion avec les ressources humaines** :

- » Quelles sont les politiques actuelles concernant les congés de maternité et parentaux, l'accès aux prestations, les mesures d'adaptation, les modalités de travail flexibles? Quelles autres mesures de soutien sont offertes?
- » Quels formulaires doivent être transmis et à quelle date?
- » Qu'est-ce qui doit être consigné?
- » Les liens avec votre gestionnaire se limitent-ils uniquement à des choses comme l'accès à l'entreprise durant le congé et la conservation du matériel (téléphones cellulaires, ordinateurs portatifs, stations d'accueil, véhicules de l'entreprise, etc.)?
- » Quand aurez-vous besoin de documents de la part de professionnels de la santé?
- » Quelle sera l'incidence sur votre salaire — que signifie « l'entreprise complète » et comment cela s'associe-t-il avec les prestations d'AE ou du RQAP?
- » Quelles sont les répercussions du congé sur vos années de service et les promotions possibles, les augmentations de salaire, les vacances et les jours de congé pour raisons personnelles, les régimes de pension et de retraite ainsi que les impôts?
- » Quelles mesures et politiques de soutien existent pour votre retour d'un congé?
- » Y a-t-il des possibilités de partage d'emploi, l'accès à des salles de lactation, la possibilité d'amener les enfants aux activités de travail, de la garde d'enfants sur place?
- » Y a-t-il des possibilités de travail flexibles? Cela peut comprendre l'ajustement des heures d'arrivée et de départ, du travail à temps partiel, un retour progressif au travail, la capacité de travailler de plus longues journées pour obtenir un congé compensatoire, la possibilité de travail à distance, etc.

Éléments dont les personnes employées **doivent tenir compte pour leur statut professionnel** :

En tant qu'ingénieur.e ou géoscientifique, vous devez également réfléchir à la façon dont vous gérerez votre statut d'exercice actif. Chaque organisme de réglementation provincial et territorial offre différentes possibilités, notamment :

- » Dans certaines provinces et certains territoires, vous pouvez conserver votre permis actif et exercer si vous avez suffisamment d'heures de pratique au cours des trois dernières années, ce qui constitue le choix le plus simple. Veuillez noter que vous devrez tout de même payer les frais de permis annuels et consigner vos heures de pratique continue si c'est une exigence.
- » Dans certaines provinces et certains territoires, il suffit de remplir un formulaire pour passer au statut de personne non active. À votre retour au travail, vous devrez remplir un formulaire de réintégration au statut de membre actif.
- » Vous avez toujours la possibilité d'annuler votre permis, mais le temps nécessaire pour réactiver ou restaurer ce dernier peut être important et avoir une incidence sur votre intégration et votre capacité à effectuer du travail technique à votre retour au travail.

Il est également important d'un point de vue réglementaire de tenir compte du fait que, si vous détenez le poste de *membre responsable* en ce qui concerne le permis d'exercice ou le certificat d'autorisation d'une entreprise, vous devez vous assurer que cette responsabilité est transférée à une autre personne professionnelle membre active.

Éléments à prendre en considération **avec votre gestionnaire après la conversation initiale** :

Voici d'autres points à discuter avec votre gestionnaire à l'approche de votre congé :

- » Veiller à ce que les deux parties comprennent votre plan de carrière et ce qui se passera en cas de changements organisationnels, de nouveaux projets, ou encore de fusion ou d'acquisition. Une partie de cette discussion doit porter sur le perfectionnement professionnel et la formation technique dont vous pourriez avoir besoin à votre retour.
- » La quantité ou la fréquence des communications pendant votre congé, la mesure dans laquelle vous souhaitez participer aux activités de travail pendant votre congé et la façon dont votre gestionnaire peut communiquer avec vous, en tenant compte du type de communication (si vous fournissez du travail ou des services, il pourrait y avoir une incidence sur d'éventuelles prestations des programmes fédéraux d'AE ou de RQAP).
- » Discuter de toute autre mesure d'adaptation et des congés nécessaires.
- » Évoquer ce que vous envisagez pour le processus de réintégration et du moment auquel vous prévoyez de donner avis de votre retour.

Pendant la transition

Aperçu

Une fois l'enfant arrivé, il est temps pour l'employé.e de se concentrer sur le plaisir de la vie de famille, mais aussi de trouver un équilibre, de se reposer et d'assurer sa santé

et celle de l'enfant. Il peut s'agir d'une période de changement constant à mesure que l'enfant grandit et que le corps et les besoins de la mère réapparaissent également. Dans le cas d'une famille d'accueil ou d'adoption, la famille peut apprendre une nouvelle culture et une nouvelle langue afin de créer un environnement sain pour l'enfant.

Avec un plan convenu au travail, il devrait être possible de vous concentrer sur votre famille et de ne pas vous inquiéter des inconnues du retour au travail.

Pour une entreprise, le plan de transition doit exister et être mis en œuvre, ce qui comprend de garder à l'esprit les aspirations professionnelles de l'employé.e, de maintenir la communication et l'accès convenus puis de veiller à ce que l'entreprise et l'employé.e ressentent toujours un sentiment d'appartenance.

Éléments à prendre en compte pour les employeurs et les gestionnaires pendant le congé :

- » Les gestionnaires doivent reconnaître que l'employé.e a droit à un congé avec protection de l'emploi. En ce qui concerne la planification du milieu de travail, la façon de remplacer l'employé.e pendant son congé devrait être envisagée, par exemple, par des contrats à court terme.
- » Le ou la gestionnaire doit comprendre que l'employé.e n'a aucune obligation de fournir un service technique ou de participer à quelque travail que ce soit. Toutefois, pendant que l'employé.e est en congé, si elle souhaite effectuer un travail technique (« service »), l'entreprise peut conclure une entente. Bien que cela ne soit généralement pas encouragé, il peut être raisonnable et consensuel que l'employé.e fournisse un certain niveau de service tout en prenant soin de sa famille. La direction et l'employé.e devront comprendre à la fois les répercussions personnelles et financières pendant le congé, avec une attention particulière si l'employé.e touche des prestations d'assurance-emploi pendant son congé (p. ex., AE ou RQAP).
- » Pendant les périodes d'évaluation du rendement, les gestionnaires doivent tenir compte des années de service accumulées, sachant que, même si la personne n'effectue pas de travail technique, le fait d'être parent permet d'acquérir de précieuses compétences comme la gestion du temps, l'établissement d'un budget, la négociation, la gestion des attentes et du stress. La candidature des employé.e.s en congé devrait être prise en considération pour les augmentations de salaire et les possibilités de promotion. Quand ce n'est pas le cas, on parle parfois de « peine de grossesse ».
- » Étant donné que les aspirations professionnelles de l'employé.e ont été évoquées avant le congé, il est essentiel que les gestionnaires et l'entreprise la gardent présente à l'esprit, même lorsqu'elle est en congé et non présente pour se faire valoir. Il est nécessaire d'en tenir compte dans les discussions organisationnelles, lors de l'attribution de projets, de la planification de la relève, pour le perfectionnement du personnel et la planification des activités. Cela aurait dû être consigné dans un plan de transition ou de carrière avec l'employé.e.
- » D'après les discussions précédentes avec l'employé.e, il est indispensable de comprendre son accès au perfectionnement professionnel et ses besoins. Son plan relatif au statut professionnel aurait déjà dû être communiqué à l'organisme de réglementation.
- » Lors de la préparation du retour de l'employé.e, sachez qu'il y a des obligations légales de notification au Canada. Dans la plupart des provinces et territoires, la direction doit lui redonner le même emploi, ou l'équivalent, lorsque la personne retourne au travail.
- » Comprendre que l'employé.e, à son retour, aura besoin d'intégration, de formation et de perfectionnement professionnel continu pour s'assurer que ses compétences techniques et professionnelles du moment répondent aux attentes de son travail et de son équipe. Pendant le congé, l'entreprise peut avoir changé et la personne peut se retrouver avec un nouveau responsable et dans une nouvelle équipe. Il lui faudra du temps pour s'adapter. Au moment de la planification de la réintégration, veiller à inscrire les demandes et s'assurer que tout est prêt à la date de retour prévue.
- » Examiner le plan de transition créé conjointement par l'employé.e et la direction, et suivre des engagements convenus, comme les préférences en matière de communication, les possibilités de formation et les occasions de promotion.

Les employé.e.s doivent tenir compte de ce qui suit pendant le congé :

Lorsque les employé.e.s sont prêt.e.s à annoncer leur grossesse ou leur adoption à leur employeur, en tenant compte du fait qu'il existe des délais d'avis juridiques minimaux, elles doivent tenir compte de ce qui suit :

- » Modalités de garde d'enfants. L'une des principales considérations est la planification du retour au travail et des modalités de garde d'enfants. À l'heure actuelle, la plupart des garderies ont une liste d'attente pouvant aller jusqu'à un an ou plus : il ne faut donc pas tarder à rechercher, à étudier et à décider des modalités de garde d'enfants. Il pourrait également être envisageable que votre enfant fréquente le service de garde une journée ou deux par semaine pour commencer afin de prévoir un temps de transition avant le retour au travail.
- » Trouver un réseau de soutien. Découvrir les groupes de nouveaux parents ou de parents adoptifs. Se rendre dans une bibliothèque publique, utiliser vos réseaux communautaires ou effectuer simplement une recherche dans Internet pour trouver d'autres façons de créer des liens.
- » Poursuivre des activités de perfectionnement professionnel. Il est possible de poursuivre les activités de perfectionnement professionnel dont il a été question avec votre direction et de tenir des dossiers pour vérifier votre présence, au besoin. Par exemple, lire des revues techniques et participer à d'autres activités d'apprentissage informel, poursuivre vos activités de bénévolat — par téléconférence ou courriel, au besoin —, suivre un cours sur le Web, assister à des conférences et à des séminaires de perfectionnement professionnel associés, assister aux séminaires de perfectionnement professionnel des organismes de réglementation, s'il y a lieu.

Les personnes employées doivent également tenir compte des questions suivantes avant de retourner au travail :

- » Le retour se fait-il au même poste ou à un poste équivalent?
- » En quoi l'entreprise, votre équipe et la vision de votre gestionnaire ont-elles changé pendant votre congé?
- » Allez-vous suivre un processus complet d'intégration?
- » Quelle formation doit être suivie ou reprise?
- » Quelles sont les politiques en matière de ressources humaines auxquelles vous avez accès en tant que parent?
- » Certaines nouvelles mesures d'accompagnement ou d'adaptation sont-elles souhaitées (p. ex., travail à domicile, horaire de travail flexible, déplacements minimaux, accès à des services de garde sur place, besoin d'une salle de lactation, plus de temps personnel pour s'occuper des enfants)?
- » Si vous envisagez un autre congé parental peu de temps après votre retour, comment la transition sera-t-elle effectuée? Évitez de communiquer à votre gestionnaire tout renseignement qui vous mettrait mal à l'aise.
- » Votre vision ou votre cheminement de carrière a-t-il changé? Dans l'affirmative, quelles sont les possibilités au sein de votre entreprise pour que vous soyez toujours passionné par votre travail et que vos tâches correspondent à votre objectif personnel et professionnel?
- » De quels formulaires avez-vous besoin pour modifier les bénéficiaires, ajouter une personne à charge à vos prestations, et y a-t-il d'autres groupes de soutien disponibles?

Après la transition

Aperçu

Lorsqu'une personne employée revient d'un congé de maternité ou d'un congé parental, tout le monde doit reconnaître que les choses ont changé de façon permanente. Les priorités organisationnelles peuvent avoir changé, les gestionnaires peuvent diriger de nouvelles équipes, des collègues peuvent avoir quitté l'entreprise et il peut y avoir de nouvelles personnes qu'on ne connaît pas. L'employé.e doit maintenant trouver un nouvel équilibre entre son travail et sa vie personnelle, et ses besoins en matière de santé et de sécurité peuvent être différents — les gestionnaires doivent y faire particulièrement attention.

Éléments à prendre en compte pour les employeurs et les gestionnaires après le congé :

- » Comprendre que l'employé.e, à son retour, peut être une personne différente ayant des obligations parentales supplémentaires et des objectifs de carrière différents. Un cadre de soutien pour les employé.e.s parents est peut-être déjà en place, lequel comprend des pratiques d'adaptation comme des modalités de travail flexibles, le partage d'emploi, des limites en matière de déplacements professionnels et des prestations particulières pour les enfants à charge.
- » En raison de la pandémie de COVID-19, les pratiques exemplaires en matière de milieux de travail et de politiques souples ont évolué[18]. Voici des mesures qui sont généralement proposées maintenant :
 - » flexibilité d'emplacement de travail, comme le télétravail, des modalités de travail hybrides et des programmes pour migrants;
 - » souplesse des horaires, par exemple, possibilité d'horaire variable, ajustement des heures de travail, durée moyenne de présence au travail plutôt que durée fixe, travail par quarts, travail à temps partiel et partage d'emploi;
 - » mesures de soutien pour les parents qui travaillent dans diverses situations, par exemple, travail à domicile avec les enfants, garde d'enfants durant le travail à distance, horaires flexibles pour la période de rentrée scolaire, congés pour maladie des enfants et jours de fermeture de l'école, partage du travail ou de gardiennes d'enfants.
- » Comprendre que l'employé.e, à son retour, aura besoin d'intégration, de formation et de perfectionnement professionnel continu pour s'assurer que ses compétences techniques et professionnelles du moment répondent aux attentes de son travail et de son équipe. Pendant le congé, l'organisation peut avoir changé et la personne peut se retrouver avec un nouveau responsable et une nouvelle équipe. Il lui faudra un peu de temps pour s'adapter.
- » Il est recommandé que l'employeur organise une séance d'intégration (comme pour une nouvelle personne employée) avec l'employé.e qui revient au travail au cours de sa première semaine ou de ses deux premières semaines de retour au travail. Discuter de ce qui a changé et de ce qui est toujours comme avant et établir les

attentes pour un retour au travail réussi. Le jour du retour, présenter l’employé.e aux membres du personnel (certains peuvent être nouveaux). Deux semaines avant le retour de l’employé.e, prendre des dispositions concernant son bureau, son ordinateur, ses fournitures et d’autres mesures de soutien administratif. S’assurer que le service des ressources humaines est en communication avec l’employé.e.

- » Lorsque l’employé.e se prépare à revenir, s’assurer que toutes les demandes de TI sont envoyées afin que son espace de travail, ses besoins en TI et ses connexions réseau soient prêts à son retour.
- » Au moment du retour de congé, les gestionnaires doivent toujours reprendre contact avec l’employé.e pour savoir s’il y a un changement dans ses aspirations professionnelles, ce qui doit être rééquilibré et comment équilibrer les attentes de l’équipe et de l’entreprise au sens large avec celles qui ont été convenues avec l’employé.e. Les priorités de vie et de carrière sont susceptibles de changer avec ce nouvel ajout à sa famille.
- » Organiser des rencontres individuelles. Ne pas oublier d’organiser des rencontres individuelles avec l’employé.e pour passer en revue la progression de la transition vers le retour au travail (ce qui va bien, ce qui est difficile) et simplement de vérifier ses progrès. Comme l’employé.e est absent depuis plusieurs mois ou plus d’un an, il est important de discuter de la fréquence de ces vérifications. Nous suggérons que les réunions soient organisées pour le premier mois, puis répétées à la fin de ce mois pour le mois suivant. S’assurer que ce calendrier vous convient, à vous et à l’employé.e.
- » Les entreprises doivent également tenir compte du fait que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule que la violence familiale constitue un danger en milieu de travail (NOTE DE BAS DE PAGE). Si un.e employé.e se trouve dans une relation non sécuritaire et malsaine avec le risque que son partenaire se présente sur les lieux de travail, mette la personne ciblée en danger ou représente une menace pour les collègues, l’entreprise a l’obligation juridique de mettre en œuvre une politique et une procédure appropriées dans le cadre d’un plan de prévention de la violence. Tout le monde doit être en sécurité.
- » Offrir une formation continue aux gestionnaires afin d’assurer une approche compatissante et empathique, avec un style de communication ouvert et transparent. Une boucle de rétroaction anonyme complète permettra également à l’employé.e de se sentir appuyée par ses gestionnaires et l’entreprise. L’écoute active contribuera à assurer la compréhension mutuelle et la gestion des attentes. Il est aussi nécessaire de comprendre les limites de la vie privée et de la confidentialité des discussions sur les congés.

Les employé.e.s doivent tenir compte de ce qui suit après le congé :

- » Réfléchissez à l’évolution de vos aspirations professionnelles et assurez-vous de continuer à mener des entretiens ouverts et transparents avec vos gestionnaires.
- » Faites preuve de patience au sujet de votre état « prêt à retourner au travail ». Le retour à une routine professionnelle et l’adaptation aux changements du milieu de travail pourraient prendre plus de temps que prévu. Vous retrouverez votre « normalité » à votre propre rythme.
- » Communiquez avec votre service des ressources humaines et mettez à jour les renseignements sur vos nouvelles personnes à charge — pensez aux effets sur les avantages sociaux, l’assurance, les heures de travail, et renseignez-vous sur les congés, les politiques en matière de flexibilité et la façon dont vous équilibrerez votre nouvelle vie à la maison avec les attentes du travail.
- » Si vous songez à agrandir encore votre famille, veillez à tirer parti de ce que vous avez appris de cette expérience des congés parentaux et de maternité afin de vous assurer que les prochains congés seront plus faciles. Si la situation le permet, fournissez une rétroaction à votre gestionnaire et à l’entreprise également, afin que les cadres et les politiques existants puissent être mis à jour et améliorés.
- » Si votre entreprise a mis sur pied des groupes-ressources d’employé.e.s pour les parents, n’oubliez pas de vous joindre à ces derniers, de faire part de votre expérience et d’accompagner d’autres personnes qui prévoient prendre un congé et celles qui ont déjà trouvé un équilibre travail-vie privée.
- » Demandez des rencontres individuelles avec votre gestionnaire. Écrivez vos questions et faites un suivi de vos rencontres individuelles. Rencontrez votre gestionnaire pour mettre à jour votre plan de transition et de carrière pour votre retour de congé. Discutez des projets possibles, des offres de formation et des changements organisationnels et de dotation du personnel.

Dernières remarques

L’objectif d’Ingénieurs Canada et de Géoscientifiques Canada est de veiller à ce que le congé et la transition avant, pendant et après le congé de maternité et le congé parental soient bien gérés, réfléchis et attentionnés autant pour les employeurs que pour les employé.e.s. Il est reconnu que les exigences juridiques, les pratiques exemplaires et les situations parentales uniques sont dynamiques et en constante évolution, de sorte que ce document est évolutif avec des mises à jour régulières de son contenu.

Pour tout commentaire ou question, veuillez communiquer avec Ingénieurs Canada.

Personnages et scénarios

À propos des personnages et des scénarios

Les personnages personnaliseront les défis que les ingénieur.e.s ainsi que les géoscientifiques peuvent rencontrer avant, pendant ou à leur retour au travail après un congé parental et présenteront également un « scénario ou une vignette d’apprentissage » précis que nous pourrions utiliser pour mettre en évidence le contenu, les options et les idées.

Objectif: Découvrir des approches, des mesures ou des interventions pour mieux gérer et outiller la personne qui prend le congé.

Avantages:

- » **Améliorer la compréhension** des possibilités, des droits juridiques, des droits et des pratiques exemplaires à la disposition de la direction et du personnel.
- » Accroître **les connaissances sur les mesures de soutien** offertes avant, pendant et après le congé pour la santé et le bien-être, en mettant l’accent sur la réduction de la stigmatisation et la mise en place de pratiques d’autosoins.
- » Développer **la sensibilisation et l’empathie** à l’égard de la diversité des expériences de congé parental dans le but de comprendre les demandes ou circonstances particulières et d’y répondre.

Indira Balav (elle): Mon expérience du congé parental en tant que nouvelle arrivante au Canada

Indira Balav (elle)

Ingénieure junior

Âge : 26

Années de service : 2

Je suis originaire de l’Inde et je suis arrivée au Canada il y a quelques années avec mon partenaire. J’ai suivi un programme d’études d’un an et j’ai commencé à travailler avec un permis de travail post-diplôme. Nous venons d’avoir notre premier enfant. Mon mari voyage souvent pour le travail, si souvent pendant les jours de semaine que je me retrouve comme une mère seule tout en travaillant à temps plein.

Ce dont je suis fière et ce que j’apprécie

Je suis fière de mon diplôme en génie civil et d’avoir obtenu un emploi en génie au Canada. Je suis fière de tout ce que j’ai surmonté pour arriver là où je suis, et je suis reconnaissante du soutien que je reçois de ma famille et de la communauté musulmane.

Mon expérience du congé parental

Mon partenaire a reçu une offre d’emploi au Canada, ce qui a été le déclencheur de notre immigration. J’étais enceinte de quelques semaines lorsque j’ai obtenu mon diplôme, et je n’étais pas certaine de l’incidence que cela pourrait avoir sur ma recherche d’emploi, alors j’ai tu mon état jusqu’à ce que je commence à travailler.

Nous construisons notre réseau local et nous entamons notre nouvelle vie. Mon employeur a appuyé mon congé (qui nécessitait des recherches et de l’apprentissage de son côté, compte tenu de mon statut d’immigrante), et m’a également indiqué espérer me revoir au travail dès que je le pourrais.

Mes difficultés et mes défis

J’aimerais agrandir notre famille, mais je me sens déjà dépassée par le retour au travail. Je ne m’en sortirai pas avec les longues heures de travail et les trajets avec mon enfant pour la garderie lorsque mon mari est absent. Je suis donc en train de nouer des relations afin que d’autres puissent m’aider avec la garde de mon enfant. Mon employeur n’est pas au courant de ces difficultés, car je crains de perdre mon emploi si je demande plus de souplesse. Il serait plus facile de rester à la maison, mais nous avons besoin d’un second revenu, et je souhaite vivement bâtir une carrière.

Par quels moyens mon employeur pourrait m’appuyer

Les horaires flexibles ont toujours constitué un avantage pour moi, parce que cela me permettrait de prier pendant la journée. Maintenant, les horaires flexibles et le travail à domicile m'aideraient à résoudre ma plus grande source de stress, car je ne suis pas certaine de la façon dont je pourrai gérer la garde de mon enfant lorsque je retournerai au travail.

Les mesures que j'ai prises

J'ai passé en revue les politiques de mon entreprise en matière de RH, mais très peu de renseignements sur les horaires flexibles, le travail à domicile ou les pratiques spirituelles étaient disponibles. J'ai parlé à de nombreuses personnes à notre mosquée au sujet de leurs expériences et j'ai suivi leurs conseils. J'ai également étudié les possibilités de bénéficier de services de garde d'enfants et de soutien financier en ligne. J'ai parlé aux RH pour confirmer les étapes du processus.

Ce que j'aurais aimé savoir

J'aurais aimé avoir une liste de toutes les choses à faire avant de prendre un congé parental. Il y a beaucoup d'information à connaître, et je me suis retrouvée à trébucher sur des obstacles imprévus, comme les répercussions fiscales et le statut d'immigrante ou de citoyenne. Je me suis ensuite retrouvée submergée par tous ces éléments dont je n'avais pas conscience et qui ont eu une incidence sur ma famille et moi-même.

Ce que j'ai appris

Déterminer les coûts de garde d'enfants, les fournisseurs, les listes d'attente, etc. constitue un processus long et évolutif qui doit être entamé avant la naissance du bébé. J'étais très nerveuse à l'idée de devoir en discuter avec mon employeur, mais j'ai appris que les gens appuient généralement les femmes professionnelles qui fondent une famille. Enfin, et c'est le plus important, j'ai appris que certains de mes défis relevaient de la catégorie de la santé mentale, et que le fait de demander de l'aide au Programme d'aide aux employés (PAE) est courant et utile, et ne fait pas de moi une personne faible.

Voici ce que j'aimerais dire aux autres personnes pour leur rendre les choses plus faciles

Avoir un enfant et devenir un parent qui travaille, c'est beau, mais cela apporte aussi son lot d'inattendu : le stress, l'anxiété, la dépression. Il est acceptable de ne pas se sentir bien tout le temps et de demander de l'aide ou du soutien.

Collaborez avec votre employeur pour planifier votre congé et votre carrière à long terme. Enfin, préparez la garde de vos enfants (au besoin) bien à l'avance.

Ressources

- » *Qu'est-ce qu'un PAE? (en anglais seulement)*
- » *Les services de garde au Canada : types, coûts et conseils pour les nouveaux arrivants (en anglais seulement)*
- » *Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi*
- » *Normes d'emploi*

David Jenkins (il/iel): Mon expérience du congé pour adoption

David Jenkins (il/iel):

Ingénieur de niveau intermédiaire

Âge : 31

Années de service : 7

Je viens du Canada et je suis en processus d'adoption d'une petite fille qui vit avec un handicap physique. Ma partenaire et moi devons voyager avec un très court préavis pour aller chercher notre enfant.

Je suis la première personne non-femme à prendre un congé parental pour une adoption dans mon milieu de travail.

Ce dont je suis fière et ce que j'apprécie

J'ai hâte de fonder ma famille! Nous avons connu des difficultés pour que ma partenaire tombe enceinte, ce qui a nui à notre relation et à sa santé. Après de nombreuses années, nous avons décidé d'adopter, et je suis très heureux que nous ayons été retenus. Je suis fier d'être le premier employé non-femme en congé parental et j'espère que les politiques créées encourageront un plus grand nombre de pères et d'autres parents à prendre un congé.

Mon expérience du congé parental

J'ai demandé conseil aux RH au sujet des congés pour adoption, mais l'entreprise ne dispose que d'une politique pour les congés de maternité : les responsables se renseignent et me tiendront au courant. J'ai cherché de l'aide sur les sites Web du gouvernement, mais il n'y a pas autant d'information que je l'espérais. J'ai trouvé quelques groupes de soutien en ligne qui semblent pouvoir m'aider. Les gens au travail ne semblent pas considérer que le congé parental est aussi approprié que le congé de maternité – mes collègues me posent beaucoup plus de questions que je ne le pensais.

Mes difficultés et mes défis

Je suis ingénieur de niveau intermédiaire et je dirige une équipe. Il m'arrive très souvent de devoir répondre au téléphone, même le soir et la fin de semaine. Je crains que, lorsque nous recevrons l'appel de dernière minute pour aller chercher notre fille, les attentes en matière de congé parental ne soient pas bien établies. Ma partenaire exerce des pressions sur moi pour s'assurer que tout est prêt, et j'ai l'impression que mon employeur est très lent à prendre des mesures. Si la situation est déjà compliquée en ce moment, qu'arrive-t-il lorsque j'aurai des questions au sujet des mesures d'adaptation qui seront nécessaires en raison du handicap de mon enfant?

Par quels moyens mon employeur pourrait m'appuyer

Mon responsable éprouve des difficultés à me donner des réponses, et mon employeur est lent à mettre au point des politiques ou des lignes directrices touchant mon congé pour adoption. J'aimerais connaître les règles. Mon milieu de travail est assez souple et social, mais personne ne semble vraiment comprendre le stress que j'éprouve à l'égard des mesures d'adaptation et du fait que je suis sur le point de devenir parent d'un enfant en situation de handicap.

Les mesures que j'ai prises

En l'absence d'une politique de l'employeur, j'ai mené des recherches sur les normes d'emploi provinciales (congé pour adoption) et j'ai pris connaissance de la législation sur les droits de la personne (motif de handicap illicite). Je continue de travailler avec mon employeur pour veiller à ce qu'une politique soit élaborée afin que les attentes soient claires pour toutes les parties. Je trouve que je dois vraiment me défendre et expliquer pourquoi je fais le choix d'être celui qui s'occupera principalement de l'enfant.

Ce que j'aurais aimé savoir

Dès que ma partenaire et moi avons commencé à parler d'adoption, j'aurais aimé faire des recherches sur les politiques de l'employeur (ou leur absence) et sur les lois provinciales pour comprendre les mesures d'adaptation et les droits minimaux. Je ne m'attendais pas non plus à toutes les questions et à tous les jugements des autres – j'aurais peut-être cherché un groupe de soutien en ligne plus tôt.

Ce que j'ai appris

L'employeur peut ne pas avoir préparé de documents pour chaque situation – la communication et la documentation écrite de suivi sont très importantes. La rédaction d'un plan de transition pour les congés à court préavis et la discussion et l'évaluation de ce qui est essentiel pour assurer la transition ont permis à mon employeur de comprendre ma situation, ce qui l'a amené à m'appuyer.

Voici ce que j'aimerais dire aux autres personnes pour leur rendre les choses plus faciles

Dans ma situation, il y a beaucoup de « pièces mobiles » – écrivez ce qui est nécessaire et quand, ou utilisez une liste de vérification pour vous appuyer. Discutez avec les RH des politiques en matière d'EDI et des mesures d'adaptation – lancez cette discussion, car les gens auront souvent des besoins différents en fonction de leur situation personnelle. Enfin, communiquez avec les organismes gouvernementaux et les groupes de soutien, car ils ont probablement déjà été confrontés à des situations semblables. C'est un endroit sûr où poser les questions difficiles, surtout s'il s'agit d'une nouvelle expérience.

Ressources

- » *Congé de paternité : Tous les faits que vous devez connaître au sujet du congé de paternité au Canada et des raisons pour lesquelles le congé de paternité représente un bon début pour la paternité (en anglais seulement)*
- » *Comment se préparer au congé de paternité (en anglais seulement)*
- » *Normes d'emploi*

- » *Planification d'un congé de maternité ou de paternité : guide du professionnel (en anglais seulement)*
- » *Étapes d'un plan de transition (en anglais seulement)*

Jin Li (elle/iel): Mon expérience d'un congé avec l'avancement de carrière

Jin Li (elle/iel)
Ingénieure principale
Âge : 42
Années de service : 15

Je suis enceinte pour la deuxième fois, cette fois de jumeaux!

J'ai travaillé fort pour devenir gestionnaire principale dans mon entreprise et j'ai les yeux rivés sur les possibilités de carrière au sein de la haute direction.

Ce dont je suis fière et ce que j'apprécie

Je suis très fière de la carrière que j'ai construite, des équipes que j'ai dirigées et des projets que j'ai menés à bien en respectant le budget et en remettant les projets livrables à l'avance. J'ai travaillé dur pour que ma candidature soit prise en compte pour les promotions et je devrais recevoir une certaine reconnaissance pour la façon dont j'ai équilibré mon rôle de parent et de professionnelle – ce n'est pas facile à faire!

Mon expérience du congé parental

Mon premier congé parental s'est assez bien déroulé, excepté le fait qu'on m'a oubliée pour une promotion. Mon gestionnaire n'est pas très empathique et ne connaît pas très bien les politiques des RH, car les congés parentaux aux échelons supérieurs n'étaient pas courants par le passé. Je suis de retour au travail depuis huit mois et je me prépare pour mon deuxième congé; j'ai entendu dire qu'il pourrait y avoir une occasion de promotion pendant mon absence.

Mes difficultés et mes défis

Pendant ce second congé parental, notre entreprise fera l'acquisition d'une autre entreprise. Pendant mon premier congé parental, je crois que mon responsable n'a même pas proposé mon nom pour une promotion – j'ai eu le sentiment d'être loin des yeux, loin du cœur. Je crains que mon responsable m'oublie en cas de réorganisation. Bien que j'aie fait part de mes préoccupations aux RH, il ne semble pas que je puisse faire grand-chose. Je crains que l'on doute de ma motivation et de mes capacités en tant que mère de jumeaux, au lieu de se fonder sur mon irréprochable professionnalisme.

Par quels moyens mon employeur pourrait m'appuyer

J'aimerais que mon gestionnaire soit au fait de mes compétences et de mes aptitudes. Je suis prête à occuper un poste de haut niveau et j'ai la confiance et le soutien de mon personnel.

J'ai l'impression que mon responsable pense que je ne peux pas être à la fois une parente compétente d'une jeune famille et une cadre supérieure.

Les mesures que j'ai prises

J'ai choisi d'ajuster mon approche avec mon responsable et je lui ai mentionné que j'aimerais rester au courant de ce qui se passe et de l'état des réorganisations pendant mon congé. Au cours de mes entretiens avec les RH, j'ai réitéré que j'aimerais être admissible à présenter ma candidature pour les occasions qui m'intéressent. Je déploie de nombreux efforts pour qu'on ne m'oublie pas.

Ce que j'aurais aimé savoir

Il existe des fournisseurs qui appuient les parents dans leur désir de poursuivre leur carrière tout en étant parent – pour aider les mères, leurs familles et leurs employeurs, pour transformer la « pénalité liée à la maternité » en un avantage de leadership, de croissance et de maintien en poste des talents.

J'aurais aussi aimé amorcer plus tôt des conversations avec mon gestionnaire au sujet de mes espoirs et de mes aspirations de carrière. Je m'attendais à ce qu'iel ne m'oublie pas pendant mon absence, mais j'ai appris que ce n'était pas une hypothèse exacte.

Ce que j'ai appris

J'ai appris que je dois avoir confiance en moi-même pour me défendre et remettre en question toute supposition injuste sur les personnes qui prennent un congé. Je suis un atout pour mon entreprise et je reconnais que l'ingénierie a besoin de plus de personnes PANDC et que je peux travailler avec mon employeur pour répondre à des besoins et atteindre des objectifs communs.

Voici ce que j'aimerais dire aux autres personnes pour leur rendre les choses plus faciles

Il est bien possible de mener à la fois une vie professionnelle et de parent. Demandez la souplesse dont vous pourriez avoir besoin pour vous acquitter de vos responsabilités professionnelles et parentales.

Assurez-vous que des mesures de soutien sont en place (tant sur le plan personnel qu'au travail) pour rester en contact avec le milieu de travail, si c'est votre souhait.

Ressources

- » *Planification du congé de maternité – 16 questions essentielles à poser à votre employeur (en anglais seulement)*
- » *Pause de grossesse : ce que j'ai appris en prenant un congé de maternité (en anglais seulement)*
- » *Pros & Babes (en anglais seulement)*
- » *Normes d'emploi*

Cynthia Crowfoot (elle): Mon congé pour soutenir ma famille

Cynthia Crowfoot (elle)
Ingénieure de chantier
Âge : 36
Années de service : 12

Je suis une fière mère crie de deux enfants et je me prépare à devenir une kookum (grand-mère).

J'ai commencé ma carrière comme technologue et j'ai récemment obtenu mon diplôme d'ingénieure. Je commence à présent à travailler sur les chantiers pour acquérir de l'expérience.

Ce dont je suis fière et ce que j'apprécie

Je suis fière de ma culture et de mes croyances spirituelles crie, et je viens tout juste d'obtenir mon diplôme d'ingénieure! J'aime passer du temps avec ma fille, et je suis très enthousiaste à l'idée de devenir kookum.

Mon expérience du congé parental

J'ai pris mes congés parentaux pendant mes études de technologue (il y a de nombreuses années). Il m'a fallu plus de temps pour obtenir mon diplôme. Dès que j'ai appris par mes collègues au travail que je pouvais suivre une passerelle vers le génie, j'ai sauté sur l'occasion. Je souhaite maintenant prendre un « congé de grand-parent » pour aider ma fille à donner naissance à son enfant. Elle va donner naissance selon nos traditions à la maison et elle a besoin de prières et d'être entourée par sa famille.

Mes difficultés et mes défis

Je fais face à beaucoup d'agressivité et de discrimination, comme d'autres membres de groupes noirs, autochtones, de couleur et sous-représentés, dans mon milieu de travail. Je baisse la tête et je fais mon travail, mais je reçois de nombreux commentaires blessants, surtout maintenant que je vais bientôt devenir une kookum. Je suis fière cependant,

je me purifie et je prie en secret.

Par quels moyens mon employeur pourrait m'appuyer

Mon employeur ne semble pas comprendre comment fonctionne la famille pour les membres des Premières Nations. Il n'y a pas de congé pour aider à la naissance d'une petite-fille. Je suis toujours considérée comme une employée junior et il se peut que je doive prendre ce congé dans le cadre de mes deux semaines de vacances.

Les mesures que j'ai prises

J'ai décidé de discuter avec mon gestionnaire et les RH (conjointement) pour me renseigner sur les congés possibles et les solutions qui s'offrent à moi. De plus, j'ai effectué des recherches sur les lois provinciales sur les droits de la personne et j'ai lu que la race est un motif illicite. Après avoir appris cela, j'ai informé mon gestionnaire et les RH que j'avais été victime d'agression et de discrimination en milieu de travail – ils m'ont soutenu tout au long de ce processus.

Ce que j'aurais aimé savoir

Il existe une protection et du soutien pour les personnes qui pourraient être victimes de racisme en milieu de travail. J'aurais aimé communiquer avec les RH plus tôt pour discuter de la situation, car j'ai le sentiment de pouvoir prendre la parole non seulement pour éduquer, mais aussi pour enseigner et expliquer ma culture et mon héritage aux autres personnes dans mon milieu de travail.

Même si je ne prends pas de congé parental, il peut exister des solutions pour soutenir les membres de la famille, qui eux peuvent prendre un congé de maternité ou un congé parental – j'aurais aimé m'informer plus tôt.

Ce que j'ai appris

Que les Premières Nations, les Métis et les Inuits ont été opprimés au Canada et que le racisme systémique existe – les entreprises s'efforcent de répondre aux appels à l'action et de créer des lieux équitables pour les peuples autochtones. Je dois partager ma Vérité pour guérir et pour que les entreprises empruntent le chemin de la croissance avec moi.

Souvent, les collègues et les responsables non autochtones sont encore ignorants et tentent de trouver le courage de poser des questions sur ma culture et mes expériences.

Voici ce que j'aimerais dire aux autres personnes pour leur rendre les choses plus faciles

Soyez fier de votre culture. Prenez le temps de guérir et d'obtenir des résultats. Cherchez à comprendre la culture de l'entreprise et son approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et trouvez une façon de communiquer vos besoins. De plus, chaque fois que vous le pouvez, vérifiez que la culture de l'entreprise est conforme à ses politiques.

Ressources

- » *Tout ce que vous devriez savoir pour lutter contre le racisme au travail (en anglais seulement)*
- » *Centre for Race and Culture (en anglais seulement)*
- » *Normes d'emploi*
- » *Les droits de la personne au Canada*

Ashley McVera (elle): Mon expérience d'un congé dans une petite entreprise

Ashley McVera (elle)

Ingénieure-stagiaire mécanique

Âge : 29

Années de service : 3

Je suis ingénieure-stagiaire et j'ai récemment appris que je suis enceinte!

Je participe actuellement à un projet dans le cadre duquel le personnel fait de la navette aérienne, et j'ai peur d'en parler à mon patron. Je crains que cela ait une incidence sur mes possibilités d'emploi ou de carrière au sein de cette entreprise et que cela retarde ma demande d'inscription à titre d'ingénieure.

Ce dont je suis fière et ce que j'apprécie

Je suis fière d'avoir obtenu un diplôme en génie mécanique. Je suis également enthousiaste à l'idée de devenir parente, mais j'espérais acquérir un peu plus d'expérience de travail avant de fonder une famille et je crains que cela ait une incidence sur mes aspirations professionnelles.

Mon expérience du congé parental

Je n'ai jamais pris de congé de maternité ou de congé parental; je ne sais même pas par où commencer pour trouver de l'information sur le fait de devenir parent ou sur les répercussions financières connexes. Mon travail sur le terrain ne me donne pas beaucoup de temps pour discuter avec les RH (ou même pour faire quoi que ce soit en dehors du travail!). Je travaille dans une petite entreprise, notre responsable des RH travaille aussi à temps partiel et je ne vois à peu près jamais mon patron. Je me sens dépassée par la situation.

Mes difficultés et mes défis

Je suis plus introvertie, et ma famille considère que je veux toujours faire plaisir aux autres. J'aime planifier les choses et je m'inquiète rapidement – devenir parente, l'effet que cela aura sur mon travail, vais-je être congédiée ou laissée de côté?

Je suis encore en train de déterminer mes aspirations professionnelles. Je ne connais pas mes droits juridiques, j'ai entendu d'autres personnes parler de préjugés. Est-ce que je suis aussi victime de stéréotypes? Que dois-je faire?

Par quels moyens mon employeur pourrait m'appuyer

J'aimerais me sentir en sécurité dans mon milieu de travail pour être à l'aise de parler de mes inquiétudes à mon patron, aux RH ou même à de simples collègues.

J'ai essayé de faire quelques recherches sur Google et de consulter le site Web de l'entreprise, mais je n'ai rien trouvé pour m'aider.

Les mesures que j'ai prises

J'ai effectué des recherches sur les normes d'emploi provinciales, les prestations admissibles en vertu du programme fédéral (AE/RQAP) et les politiques de notre entreprise. J'ai ensuite organisé des réunions avec les RH pour m'assurer de comprendre les renseignements que je devais leur fournir et à quel moment – j'ai également compris ce que je devais divulguer à mon patron et quand. J'ai continué de travailler avec les RH pour m'assurer que je peux prendre l'avion en toute sécurité et réaliser mon travail tout en me protégeant et en protégeant mon bébé.

Ce que j'aurais aimé savoir

Détendez-vous et restez calme! Il y a tellement de choses à assimiler, l'anxiété et l'inquiétude ne font qu'empirer la situation. J'aurais aimé discuter de mon travail avec mon médecin dès le début. Il m'a expliqué ce que je pouvais et ne pouvais pas faire, et que mon employeur pourrait être en mesure de trouver des solutions d'adaptation à toutes les étapes de ma grossesse. J'aurais aussi aimé savoir qu'il est acceptable d'avoir peur – il existe des solutions de soutien pour nous aider.

Ce que j'ai appris

Je considérais la grossesse comme un point négatif pour mon employeur, plutôt que comme un motif illicite qui donne lieu à la prise de mesures d'adaptation. J'ai appris que l'employeur est tenu de travailler avec moi et, idéalement, de disposer de politiques, de procédures et de listes de vérification en place pour faciliter la tâche à toutes les personnes concernées. Toutes les parties ont des responsabilités, je ne suis pas la seule.

Voici ce que j'aimerais dire aux autres personnes pour leur rendre les choses plus faciles

Vous n'avez pas à gérer la situation sans aide – l'employeur est là pour soutenir les futurs parents et prendre des mesures d'adaptation. Il existe des sources d'information en ligne centralisées pour aider les personnes qui pourraient prendre un congé de maternité ou un congé parental. J'encourage les employeurs à informer ainsi qu'à former le personnel et les gestionnaires sur leurs politiques et procédures afin que les offres et les avantages sociaux soient inclusifs pour tous les membres du personnel dans toutes les situations.

Ressources

- » Programme fédéral d'AE
- » Normes d'emploi
- » Les droits de la personne au Canada

Annexe 1: Ressources législatives

Alberta

Alberta – Maternity and Parental leave

Alberta Employment Standards Code

Colombie-Britannique

Government of British Columbia

Pregnancy leave – Act Part 6, Section 50

Parental Leave, Act Part 6, Section 51

Île-du-Prince-Édouard

Government of Prince Edward Island

Guide to Employment Standards

Manitoba

Congé de maternité (Manitoba)

Directions des normes d'emploi pour le congé de maternité

Directions des normes d'emploi pour le congé parental

Nouveau-Brunswick

Gouvernement du Nouveau-Brunswick - Congé de maternité et Congé pour soins des enfants

Nouvelle-Écosse

Nova Scotia Labour, Skills and Immigration

Nunavut

Codification officielle de la Loi sur les normes de travail

Ontario

Congés de maternité et congés parentaux (Ontario)

Québec

CNESST Congé de maternité

Congé de cinq jours

CNESST Congé de paternité

Régime québécois d'assurance parentale

Les normes de travail au Québec

Programme Pour une maternité sans danger

Saskatchewan

Congés familiaux (Saskatchewan)

Saskatchewan Requirements for All Leaves

Employment Leaves – Maternity, Adoption and Parental Leave

Terre-Neuve et Labrador

Labour Standards Division Government of Newfoundland and Labrador

Labour Standards Act

Territoires du Nord-Ouest

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest – Types de congés

Fiche de renseignements sur les normes d'emploi

Employment Standards Act

Yukon

Yukon – Congé de maternité et congé parental

Loi sur les normes d'emploi – Congé de maternité et congé parental

Fédéral

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Notes de fin de document

[1] Participation aux séances de mobilisation de 2022 dans le cadre du projet « Updating guideline on maternal and parental leave for engineers and geoscientists » [en anglais seulement].

[2] Ingénieurs Canada et Géoscientifiques Canada, Gérer les transitions, Quoi faire avant, pendant et après un congé, Guide de planification à l'intention des employés et des employeurs.

[3] Catalyst, « Making Change: Creating a Business Case for Diversity », 2002 [en anglais seulement].

[4] Catalyst, « Why Diversity and Inclusion Matter », 2020 [en anglais seulement].

[5] Kidwai, Aman, « The Immense and Increasing Value of Diverse Engineering and Product Teams », *Fortune*, 18 janvier 2022 [en anglais seulement].

[6] Miller, Jennifer, « For Younger Job Seekers, Diversity and Inclusion in the Workplace Aren't a Preference. They're a Requirement », *The Washington Post*, 18 février 2021 [en anglais seulement].

- [7] Ingénieurs Canada, « La production de rapports sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le milieu du génie », 22 avril 2021.
- [8] Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Rapport sur les objectifs de développement durable 2022 », 7 juillet 2022.
- [9] Nations Unies, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones », 2007.
- [10] Commission de vérité et réconciliation du Canada, Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action, 2015.
- [11] Travis, Dinka J., Shaffer, Emily et Thrope-Moscon, Jennifer, « Getting Real about Inclusive Leadership: Why Change Starts with You », Catalyst, 2019 [en anglais seulement].
- [12] Wilcox, Lindsay, « 13 Ways to Increase Employee Happiness and Productivity at Work in 2022 », Nectar Employee Engagement, 2022 [en anglais seulement].
- [13] Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale, « Gestion du deuil — pour les leaders », 2015.
- [14] Gouvernement de l'Alberta, « Domestic Violence in the Workplace », 2021 [en anglais seulement].
- [15] Grenier, Alison, « Supporting Working Moms – Before, During and After Maternity Leave », Great Places to Work, 2017 [en anglais seulement].
- [16] Adecco, « Congé de maternité : le guide de l'employeur », 2020.
- [17] Gouvernement de l'Alberta, « Domestic Violence in the Workplace », 2021 [en anglais seulement].
- [18] Society for Human Resource Management, « Managing Flexible Work Arrangements » [en anglais seulement].