

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

## 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@engineerscanada.ca](mailto:Joey.Taylor@engineerscanada.ca)  
613.232.2474, poste 213

## Aperçu

---

Les carrières d'ingénieur sont vastes et polyvalentes. Elles englobent notamment les secteurs des infrastructures, de la santé, de l'agriculture, du divertissement et des affaires. Du développement de technologies écologiques à la mise en œuvre de systèmes qui préservent la sécurité des collectivités canadiennes, les ingénieurs sont à l'origine d'innovations qui soutiennent la compétitivité du Canada à l'échelle mondiale. Une carrière d'ingénieur fournit donc aux gens l'occasion d'apporter des changements, tout en offrant aux ingénieurs de nombreux avantages, comme des salaires concurrentiels. Le génie, tout comme les affaires et la santé, est l'une des trois disciplines où se trouve la tranche de 1 % des personnes les plus riches du pays. Au Canada, le revenu médian (auquel nous ajoutons notre facteur de 10 %) est de 35 200 \$, tandis que le salaire annuel médian des ingénieurs s'élève à 72 000 \$<sup>1</sup>.

Par conséquent, une excellente façon de faire croître la sécurité économique des femmes consiste à faciliter leur entrée en exercice et leur maintien en poste dans des carrières en génie. Pourtant, les femmes, qui représentent 50,4 % de la population canadienne, constituent moins de 12 % des ingénieurs en exercice titulaires d'un permis et à peine 19 % des étudiants de premier cycle en génie. Ingénieurs Canada croit que la profession d'ingénieur devrait refléter la diversité démographique de la population canadienne, car elle serait mieux à même de remplir son mandat de servir et de protéger l'intérêt public en étant représentative de la société canadienne.

Dans le présent document, nous traiterons d'un certain nombre de questions clés liées aux femmes dans la profession d'ingénieur et ferons des recommandations sur les mesures que le gouvernement fédéral devrait prendre afin d'améliorer la sécurité économique des femmes et d'assurer une participation égale des femmes dans l'économie canadienne. Ces recommandations visent à aider le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes à répondre aux questions suivantes :

- Quels éléments influent sur le revenu des femmes, y compris l'écart salarial entre hommes et femmes, et la discrimination professionnelle?
- Quel est l'effet du travail domestique non rémunéré, ainsi que du travail à temps partiel et précaire, sur la sécurité économique des femmes?
- Quelles mesures et stratégies peut-on utiliser pour augmenter l'entrée en exercice, la participation, le maintien et la représentation des femmes à des postes de chef de file économique? Ces postes englobent les secteurs privé et public, les conseils d'entreprises et le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM).

Nos recommandations ont notamment pour objectif de réduire les obstacles qui découragent l'entrée ou le maintien en poste des femmes dans la profession d'ingénieur. Elles concernent les points suivants :

- L'entrée des femmes dans la profession d'ingénieur;
- L'inégalité salariale dans la profession;
- Un régime de congés de maternité trop rigide.

---

<sup>1</sup> <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'entrée des femmes dans la profession d'ingénieur

---

Ingénieurs Canada s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans le domaine du génie au moyen de son initiative 30 en 30. Nous voulons faire en sorte que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030 (le pourcentage actuel de 17 % n'a pas augmenté depuis trois à ans)<sup>2</sup>. L'initiative 30 en 30 a reçu le soutien national d'organismes de réglementation du génie et d'autres intervenants de la profession.

Néanmoins, les intervenants en génie désirant régler les problèmes liés à l'entrée en exercice des femmes dans la profession ont besoin du soutien de politiques publiques nationales qui encouragent les jeunes — et notamment les filles — à suivre une formation postsecondaire en génie et à faire carrière dans la profession.

### ***Participation des jeunes dans des matières liées aux STIM et inscription à des programmes postsecondaires de génie***

Vu l'omniprésence des technologies et du rythme de leur évolution, il importe de doter les jeunes Canadiennes et Canadiens des compétences de base liées aux STIM, afin de les préparer à la carrière de leur choix, et ce, quel que soit leur sexe.

Il est vrai que la représentation des femmes dans les campus universitaires et collégiaux a augmenté au Canada ces dernières décennies, mais il n'en demeure pas moins que les taux de scolarisation postsecondaire des femmes sont faibles dans les STIM. Selon une analyse de 2011 effectuée par Statistique Canada, parmi les élèves du secondaire dont les notes se situaient entre 80 et 89 %, environ 52 % des garçons ont choisi un programme universitaire dans les STIM, contre 22 % des filles<sup>3</sup>. Toujours selon cette étude, les filles du secondaire ayant obtenu des notes supérieures à 90 % en mathématiques étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins ayant de moins bonnes notes de faire des études universitaires en STIM. En outre, plus de 30 % des étudiants masculins dont les notes étaient inférieures à 80 % et qui se sont inscrits à l'université ont choisi un programme en STIM, contre à peine 10 % des étudiantes<sup>4</sup>.

Les pourcentages sont encore plus faibles pour les inscriptions aux programmes postsecondaires en génie. En matière de STIM, l'accent est trop souvent mis sur les sciences, les technologies et les mathématiques au détriment du génie. Cette discipline est pourtant tout aussi importante, car elle consiste essentiellement en la capacité de résoudre des problèmes compliqués axés sur l'avenir. Pourtant, les taux de scolarisation et d'obtention de diplôme des femmes dans les programmes de premier cycle en génie continuent d'être nettement inférieurs à ceux d'autres disciplines. En 2011, les

---

<sup>2</sup> Ingénieurs Canada (2017). « Les femmes en génie », consulté le 15 avril 2017 à : <https://engineerscanada.ca/fr/diversite/les-femmes-en-genie>.

<sup>3</sup> 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 à : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11874-fra.htm>.

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

Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada , Mai 2017  
Engineers Canada| Ingénieurs Canada

femmes âgées de 25 à 34 ans qui suivaient des cours scientifiques et techniques représentaient 59 % de tous les diplômés en sciences et technologies; comparativement à seulement 23 % des diplômés en génie au cours de la même année<sup>5</sup>.

Tous s'entendent sur le fait que la participation des jeunes aux STIM est un vecteur essentiel pour susciter l'intérêt des enfants en génie. C'est pour cette raison qu'un grand nombre d'intervenants en génie participent à la prestation de programmes de sensibilisation, en vue de faire augmenter les inscriptions à des programmes de génie. Ces programmes de sensibilisation ciblent souvent les jeunes femmes, qui sont moins portées à choisir une carrière en génie. En expliquant aux intervenants en génie les principales raisons pour lesquelles les filles sont moins portées que les garçons à suivre des études postsecondaires en STIM, nous les aiderons à offrir aux jeunes femmes des stratégies ciblées de participation des jeunes durant les étapes préparatoires à l'admission à un programme de génie.

### ***Information sur le marché du travail et inscription à un programme de génie postsecondaire***

L'information traitant du marché du travail des ingénieurs et des taux de chômage actuels des diplômés postsecondaires récents doit être facilement accessible aux décideurs, aux industries, aux étudiants et aux établissements d'enseignement. Cependant, les sources de données au Canada « présentent des lacunes importantes; l'information qu'elles fournissent n'est utile qu'à court terme<sup>6</sup> » en ce qui a trait aux renseignements essentiels sur le marché du travail. Des enquêtes nationales sur les diplômés ont déjà été réalisées, mais la majorité d'entre elles n'ont pas fourni les « renseignements détaillés, précis, cohérents, supplémentaires et récents sur les résultats des diplômés qui sont nécessaires<sup>7</sup> ». Ces données informeraient pourtant les jeunes — en particulier les femmes qui entrent dans des programmes de génie postsecondaires — sur les perspectives d'emploi en génie.

## **Recommandations**

### **Recommandation 1 : Financer la recherche sur les raisons pour lesquelles les femmes ne suivent pas d'études postsecondaires en génie**

Afin d'augmenter le nombre de femmes dans les programmes postsecondaires en génie, le gouvernement fédéral se doit, en premier lieu, de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes n'optent pas pour ce parcours. Un financement gouvernemental est requis à cette fin, et la recherche ainsi financée devrait déterminer les facteurs qui dissuadent les jeunes femmes de suivre des études postsecondaires en génie.

---

<sup>5</sup> 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 à : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11874-fra.htm>.

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

<sup>7</sup> Finnie, R. (2016). « Barista or Better? New Evidence on the Earnings of Post-Secondary Education Graduates: A Tax Linkage Approach », consulté le 26 avril 2017 à : <http://www.iariw.org/dresden/finnie.pdf>.  
Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada, Mai 2017  
Engineers Canada | Ingénieurs Canada

**Recommandation 2 : Poursuivre le financement des occasions de stages coopératifs et d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants inscrits à des programmes de premier cycle en STIM**

Ingénieurs Canada voit d'un bon œil le soutien du gouvernement fédéral à l'augmentation du financement des occasions de stages coopératifs et d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants inscrits à des programmes de premier cycle en STIM. Ces avenues doivent être offertes aux étudiants et, particulièrement, aux étudiantes tout au long de leurs études postsecondaires (plutôt que seulement à la fin de leurs études) afin qu'ils et elles acquièrent une expérience pratique et essentielle à leur carrière en STIM, et entrent en relation avec des employeurs et des mentors potentiels au sein de cette profession. Nous augmenterions ainsi la probabilité d'une entrée réussie dans la profession.

**Recommandation 3 : Veiller à ce que les programmes financés par le gouvernement fédéral, comme PromoScience, s'attaquent aux causes profondes qui détournent les femmes d'une carrière en génie**

Ingénieurs Canada se réjouit des engagements, énoncés dans le budget fédéral de 2017, envers le programme PromoScience, en soutien à des activités d'apprentissage en STIM destinées aux jeunes Canadiens et, en particulier, à des groupes sous-représentés comme les femmes. Le gouvernement fédéral devrait également s'engager à intégrer la recherche susmentionnée à ses critères de financement de programmes fédéraux comme PromoScience, afin que ces programmes puissent s'attaquer aux causes profondes de la réticence des femmes à devenir ingénieure. En outre, PromoScience devrait financer des programmes qui ciblent le génie.

**Recommandation 4 : Fournir un financement fédéral à des études sur le marché du travail**

À l'instar du mouvement consistant à intégrer l'éducation financière aux programmes scolaires provinciaux, il faudrait inculquer aux jeunes l'importance de comprendre le marché du travail au moyen de programmes de sensibilisation fédéraux. Il importe de disposer rapidement de renseignements pertinents et récents sur le marché du travail afin que les personnes, en particulier les femmes, qui envisagent de s'inscrire à des programmes de premier cycle puissent prendre des décisions éclairées sur leur formation et leur future carrière. Des données probantes sur le rendement du marché du travail et les taux de chômage actuels des diplômés postsecondaires récents doivent être facilement accessibles aux décideurs, aux industries et aux établissements d'enseignement, afin d'éclairer leur processus décisionnel.

**Recommandation 5 : Fournir un financement fédéral à la recherche sur la main-d'œuvre pour la profession d'ingénieur**

Ingénieurs Canada recommande que le gouvernement fédéral appuie le financement de la recherche sur la main-d'œuvre visant la profession d'ingénieur, dans le but de découvrir les raisons pour lesquelles certaines femmes décident de quitter la profession d'ingénieur après quelque temps. Vu l'absence de recherches canadiennes en la matière, une telle initiative fournirait aux décideurs politiques des données probantes décrivant les raisons de l'abandon de la profession par des Canadiennes.

## Corriger l'inégalité salariale dans la profession d'ingénieur

---

Selon le rapport sur le marché du travail d'Ingénieurs Canada, la profession d'ingénieur offrira 100 000 possibilités d'emplois de 2015 à 2025 dans la foulée d'une croissance économique soutenue et du départ à la retraite de la génération du baby-boom<sup>8</sup>. Le Canada a besoin d'ingénieurs des deux sexes de tous les milieux, mais il est vrai que les conditions du marché du travail ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes, surtout en ce qui a trait à l'écart salarial dans la profession, qui a grandement contribué à détourner les femmes du génie.

De nombreux facteurs expliquent l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme l'expérience, les antécédents scolaires, les écarts professionnels et l'industrie. Cependant, un écart inexplicable demeure dans bien des cas. Au Canada, les femmes gagnent en moyenne 87 cents pour chaque dollar payé aux hommes<sup>9</sup>.

Partout au pays, à tous les niveaux de la profession d'ingénieur, les hommes continuent d'être mieux rémunérés annuellement que les femmes, comme en témoignent les données suivantes :

- D'après une recherche de l'Initiative de recherche sur les politiques, les ingénieures diplômées gagnent en moyenne 15 000 \$ de moins que leurs homologues masculins au cours de leur première année d'emploi après l'obtention d'un diplôme. À la 13<sup>e</sup> année suivant l'obtention du diplôme, cet écart s'élève à 20 000 \$<sup>10</sup>.
- Selon cette même recherche, le salaire annuel moyen des non-cadres dans la profession d'ingénieur est de 88 792 \$ pour les hommes, contre environ 83 350 \$ pour les femmes occupant le même poste.
- Les postes de direction dans la profession d'ingénieur affichent un écart de salaire beaucoup plus grand entre les hommes et les femmes : la rémunération annuelle des hommes est d'environ 162 268 \$, contre approximativement 148 433 \$ pour les femmes, soit un écart de près de 14 000 \$ annuellement pour le même poste<sup>11</sup>.
- Selon des données provenant de la Colombie-Britannique, le salaire médian d'une ingénieure professionnelle était de 13 % inférieur à celui de son homologue masculin (92 702 \$ et 107 000 \$ respectivement)<sup>12</sup>.
- Des données de la Saskatchewan dressent un portrait comparable : les ingénieures y sont moins rémunérées que leurs homologues masculins dans huit disciplines sur dix en génie, et les écarts salariaux oscillent entre de 8 % et 16 %. Lorsque les données sont ventilées par niveau d'éducation, on constate que les femmes ayant un baccalauréat gagnaient 16 % de moins que les hommes, contre 11 % pour celles ayant obtenu un diplôme de maîtrise et 20 % pour celles

---

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

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

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

<sup>11</sup> Ibid.

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

ayant un doctorat. On observe les mêmes tendances lorsque l'on classe les ingénieurs en fonction de leur niveau d'expérience<sup>13</sup>.

- En Ontario, il existe également un écart notable entre le salaire de base des ingénieures et celui des ingénieurs; il peut même atteindre 10 % pour les postes de cadre<sup>14</sup>.

Le génie est l'une des trois disciplines où se trouve la tranche de 1 % des plus riches au Canada; en effet, les diplômés en génie gagnent certains des revenus médians les plus élevés au Canada<sup>15</sup>; ils représentent même parfois le double des attentes salariales des autres professions<sup>16</sup>. Pourtant, les données statistiques susmentionnées illustrent la réalité des femmes dans la profession d'ingénieur : elles ne reçoivent pas leur juste part parmi l'effectif de la profession d'ingénieur. Les femmes sont confrontées à un plus grand nombre de barrières économiques que les hommes. Il leur manque une importante capacité bénéficiaire, ce qui les met dans des situations économiques précaires par rapport à leurs homologues masculins. Il s'agit non seulement d'une forme de discrimination, mais également d'un important obstacle au maintien des femmes au sein de la profession.

## Recommandations

### **Recommandation 6 : Envisager d'instituer des stratégies, des politiques, des pratiques et des programmes éprouvés ailleurs contre l'inégalité salariale**

Ingénieurs Canada appuie le programme d'équité salariale du gouvernement fédéral qui met en évidence la réalité de la discrimination salariale entre les sexes au sein de la main-d'œuvre canadienne<sup>17</sup>. Nous trouvons encourageant l'engagement du gouvernement fédéral, dans son budget de 2017, de légiférer sur l'équité salariale. Nous favorisons également une approche proactive visant d'abord à prévenir la discrimination salariale, puis à s'éloigner d'un système fondé sur les plaintes. Nous encourageons le gouvernement à instituer des pratiques éprouvées à l'échelle internationale, telles que les suivantes :

- des vérifications de l'égalité entre les sexes pour les entreprises comptant plus de dix employés et l'imposition d'amendes pour non-conformité s'il y a lieu (Danemark)<sup>18</sup>;

---

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

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

<sup>15</sup> Statistique Canada (2016). « Le niveau de scolarité et la profession des Canadiens à revenu élevé », consulté le 30 avril 2017 à : [http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-014-x/99-014-x2011003\\_2-fra.cfm](http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-014-x/99-014-x2011003_2-fra.cfm).

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

<sup>17</sup> Gouvernement du Canada (2017). « Programme d'équité salariale », consulté le 26 avril 2017 à : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-salariale.html>.

<sup>18</sup> Parlement européen (2015). « Directorate-General for Internal Policies: Policy Department-Citizens' Rights and Constitutional Affairs », consulté le 26 avril 2017 à :

[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).

Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada , Mai 2017  
Engineers Canada| Ingénieurs Canada

- la publication de données de paie (Belgique, Finlande, Royaume-Uni) et la mise en œuvre de programmes d'égalité entre les sexes dans le cadre de politiques en matière de ressources humaines (Islande)<sup>19</sup>;
- l'encouragement de toutes les provinces canadiennes à adopter des pratiques exemplaires « à travail égal, salaire égal » — le gouvernement fédéral peut utiliser le modèle déjà adopté dans certaines provinces, comme l'Ontario, qui impose aux employeurs privés et publics la mise en œuvre de stratégies favorisant l'équité salariale<sup>20</sup>.

### **Recommandation 7 : Exiger que les organismes, les entreprises et les industries publient des rapports publics sur les salaires annuels**

Afin de pallier l'inégalité salariale observée dans plusieurs professions des STIM au Canada, surtout en génie, Ingénieurs Canada appuie l'exigence que les organismes, les entreprises et les industries fournissent des rapports publics annuels sur les salaires. Ces rapports devraient inclure le salaire médian des employées et employés ainsi que des données sur les salaires et les primes qui leur sont versés chaque année. Cette information favorisera la transparence au sein de la profession et permettra d'éliminer les lacunes indiquées dans les rapports.

## **Remédier à la trop grande rigidité du régime de congés de maternité**

---

Le régime actuel de congés de maternité et parentaux est souvent considéré comme un facteur contribuant à l'attrition des femmes qui occupent des postes de professionnels, en particulier au sein de la profession d'ingénieur.

D'après les commentaires des organismes de réglementation du génie de partout au Canada, les régimes de congés de maternité et de congés parentaux en vigueur visent les personnes sans emploi et ne tiennent pas compte des professionnels qui prennent congé pour d'autres raisons. Ces régimes mettent ainsi en péril l'investissement d'un employeur dans la formation et l'investissement personnel d'un employé dans le développement professionnel et la prospection de clients. En outre, ils ne permettent pas à un parent en congé de résoudre des questions et des problèmes (c'est-à-dire accomplir du travail) qui, du point de vue des affaires ou des projets, doivent l'être.

La prise d'un congé de travail prolongé dans le cadre rigide du régime actuel de congés de maternité et de congés parentaux peut avoir un effet néfaste sur l'avancement professionnel et les perspectives de revenus des femmes.

---

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

<sup>20</sup> Parbudyal Singh et Ping Peng. « Canada's bold experiment with pay equity », Toronto, York University School of Human Resource Management, 2010, accessible à : <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/6303/HRM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.  
Mémoire sur la *sécurité économique des femmes au Canada*, Mai 2017  
Engineers Canada| Ingénieurs Canada



### ***Incidence sur l'expérience de travail et l'avancement professionnel***

Les personnes qui possèdent une vaste expérience de travail en génie ont la possibilité de développer les compétences techniques et non techniques nécessaires à l'exercice de leur profession. En effet, l'expérience de travail favorise souvent le développement de compétences en communication et en travail d'équipe, ainsi qu'une bonne compréhension de l'industrie. Les compétences ainsi acquises augmentent l'employabilité de ces personnes de même que les possibilités de perfectionnement et de formation professionnels qui leur sont offertes.

Néanmoins, les femmes sont plus susceptibles d'interrompre leur emploi au cours de leur carrière, en raison notamment de leurs responsabilités en matière de soin des enfants. Elles finissent alors par travailler à temps partiel ou par quitter la profession d'ingénieur pendant 18 mois, voire plus longtemps. Cette situation influe sur l'expérience de travail des femmes et sur leurs perspectives d'avancement professionnel. Au Québec, par exemple, les ingénieures accumulent en moyenne environ 14,3 années d'expérience de travail en génie, contre 17,2 années chez leurs homologues masculins<sup>21</sup>. Si on les compare aux hommes, les femmes doivent surmonter plus d'obstacles au développement des compétences et des qualifications recherchées par les employeurs, et, cela étant, elles ont probablement moins accès aux possibilités de perfectionnement et de formation professionnels nécessaires à la promotion ou l'avancement dans la profession.

### ***Incidence sur le potentiel de revenu***

En outre, les femmes ayant des enfants gagnent systématiquement moins que celles qui n'en ont pas (soit un écart de 12 % en moyenne, qui augmente en fonction du nombre d'enfants<sup>22</sup>). Selon les mêmes données, les femmes ayant des enfants interrompent leur carrière durant six ans en moyenne et voient leurs gains horaires diminuer de près de 30 % par rapport à ceux des femmes sans enfant. Cette situation, qui réduit la capacité des femmes à gagner autant que les hommes au cours de leur carrière, pourrait être exacerbée par l'annonce récente, faite dans le budget fédéral de 2017, de la possibilité de prolonger le congé de maternité à 18 mois.

Les professionnels ne disposent toujours pas de protections législatives souples prévoyant des modalités de remplacement aux congés de maternité. En l'absence de modalités de travail souples réglementées par le gouvernement fédéral, les mères incapables de retourner au travail à temps plein après leur congé de maternité auraient la possibilité de prolonger leur interruption de travail, mais elles le feraient alors au détriment de leur avancement professionnel et de leur potentiel de revenu.

## **Recommandations**

### **Recommandation 7 : Moderniser et améliorer le régime de congés de maternité et de congés parentaux en vigueur**

---

<sup>21</sup> Ibid.

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

Ingénieurs Canada se réjouit de l'engagement récent du gouvernement fédéral de permettre aux femmes qui le désirent de réclamer des prestations d'assurance-emploi (AE) jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de leur accouchement (au lieu de la norme actuelle de 8 semaines). Il faut toutefois assouplir les prestations de congés de maternité et de congés parentaux au Canada, de manière à favoriser la conciliation travail-vie personnelle pendant les changements dans la vie et à permettre aux employés qui le désirent de remplacer le congé par des modalités de travail souples (réglementées par le fédéral).

Le régime actuel de congés de maternité et de congés parentaux du Canada ne constitue pas une stratégie exhaustive permettant de bien vivre le changement de vie qui survient à la suite de l'arrivée d'un enfant. Si la possibilité de prendre un congé payé devrait toujours être offerte, nous constatons que, de nos jours, les familles ont besoin de plus de souplesse, outre le congé. Un employé devrait avoir accès à des dispositions lui permettant de prendre les décisions familiales et professionnelles optimales. Il faut donc élargir les options pour les congés de maternité et parentaux afin d'inclure d'autres choix en plus du congé de base, notamment le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage de poste. Après 12 mois, une personne devrait avoir accès à des modalités de travail souples (comme des cours de développement professionnel ou des occasions de participer à des tâches ou projets professionnels) lui permettant de reprendre contact avec son employeur si elle le souhaite. Le régime actuel de congé de maternité n'offre pas de telles modalités de remplacement.

Nous soutenons fermement la modernisation et l'amélioration du régime de congés de maternité et de congés parentaux afin d'attirer des candidates qualifiées et talentueuses vers la profession d'ingénieure, et de les conserver.

## Aperçu des recommandations

---

En conclusion, Ingénieurs Canada fait les recommandations suivantes en vue de favoriser la sécurité économique des femmes au Canada et, plus particulièrement, au sein de la profession d'ingénieur. Le gouvernement fédéral devrait :

1. financer la recherche sur les raisons pour lesquelles les femmes ne suivent pas d'études postsecondaires en génie;
2. veiller à ce que les programmes financés par le gouvernement fédéral, comme PromoScience, s'attaquent aux causes profondes qui détournent les femmes d'une carrière en génie;
3. envisager d'instituer des stratégies, des politiques, des pratiques et des programmes ayant fait leurs preuves ailleurs contre l'inégalité salariale;
4. exiger que les organismes, les entreprises et les industries publient des rapports publics sur les salaires annuels;
5. moderniser et améliorer le régime de congés de maternité et de congés parentaux en vigueur.

## Qui nous sommes

---

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des 12 ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l'exercice du génie et de délivrer les permis d'exercice aux ingénieurs du pays, dont le nombre s'élève actuellement à plus 290 000. Ensemble, nous faisons progresser la profession d'ingénieur dans l'intérêt public.