

**Mémoire d'Ingénieurs Canada
présenté au Comité permanent des
ressources humaines, du
développement des compétences,
du développement social et de la
condition des personnes
handicapées de la Chambre des
communes**

**Examen du programme d'assurance-
emploi (AE)**

Les questions relatives à la teneur de ce mémoire devraient être adressées à :

Joey Taylor
Gestionnaire, Affaires publiques
Ingénieurs Canada
joey.taylor@ingenieurscanada.ca
613.232.2474 poste 213

Aperçu

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des 12 organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie qui sont chargés de délivrer les permis d'exercice aux 300 000 ingénieurs du pays. Étant le seul porte-parole national de la profession d'ingénieur, notre organisme collabore depuis longtemps avec le gouvernement fédéral pour l'aider à élaborer les lois, les règlements et les politiques publiques qui touchent la profession.

Ingénieurs Canada aimerait remercier les membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes de lui donner l'occasion de présenter ses recommandations relativement à l'examen du programme d'assurance-emploi (AE). Après avoir passé en revue le programme de l'AE, nous recommandons au gouvernement fédéral d'y intégrer des modalités de congé parental plus souples.

Structure canadienne des congés parentaux et inégalités actuelles

Le régime canadien de congé parental a fait l'objet d'une série d'importantes modifications stratégiques. Pensons par exemple aux changements apportés à la méthode de calcul des prestations, à la réduction des périodes d'attente et à la possibilité de prolonger le congé une seconde fois¹. Ces modifications ont été apportées au fil des années, mais le régime de congé parental ne s'est jamais complètement adapté à la situation des parents, de plus en plus nombreux, qui sont obligés de concilier le travail et les soins familiaux, mais qui sont pourtant structurellement exclus ou pénalisés par les politiques de congé parental axées sur les modalités d'emploi. Si le régime de congé parental ne profite pas à l'ensemble de la population active, c'est en partie parce que de nombreux travailleurs ont des emplois précaires, atypiques, contractuels ou temporaires. Sous sa forme actuelle, le régime de congé parental n'offre pas une marge de manœuvre suffisante aux personnes qui souhaitent travailler pendant leur congé ou saisir une opportunité professionnelle. De plus, étant donné leurs conditions d'emploi, certains travailleurs ne peuvent pas obtenir le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations. Il existe des lacunes importantes quant à la manière dont le gouvernement fédéral va remodeler les prestations parentales pour faire en sorte qu'un plus grand nombre de parents, peu importe leurs conditions d'emploi, soient admissibles aux prestations de congé parental et conservent un lien avec le marché du travail tout en soutenant une jeune famille.

La pandémie de COVID-19 a révélé des exclusions systémiques en matière d'accès aux prestations de congé parental et des perturbations dans la capacité des Canadiens, notamment des femmes, à rester en contact avec leur employeur pendant leur congé. Avec la suspension ou la réduction des services de soins et d'éducation des enfants, comme les garderies, les écoles, les programmes parascolaires et les camps

¹ Chambre des communes (2016). Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Consulté le 23 février 2021 à l'adresse :

<https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/HUMA/Reports/RP8363042/humarp03/humarp03-f.pdf>.

d'été, ce sont les femmes qui assument la plus grande partie du fardeau des responsabilités liées aux soins des enfants.

En mai 2020, Statistique Canada a signalé que le nombre de femmes ayant perdu leur emploi au cours d'une période de deux mois en raison de la pandémie dépassait de 1,5 million le nombre de pertes d'emplois chez les hommes². Deux choses ont eu des effets considérables sur la participation active des femmes à l'économie nationale : le fardeau des soins non rémunérés à la maison et le manque de modalités viables de travail flexible pendant le congé parental. L'emploi des femmes au Canada a chuté d'un sommet historique à son plus bas niveau depuis 30 ans³. Cette perturbation de l'emploi des femmes au sein de l'économie nationale aura des conséquences à long terme sur leur accès aux prestations d'AE, ainsi que sur leur capacité d'entretenir une relation professionnelle avec leur employeur et leurs réseaux élargis pendant le congé parental. La perturbation de la contribution des femmes à l'économie nationale est aggravée par le fait que certaines femmes trouvent difficile, voire impossible, de retourner sur le marché du travail après un congé parental. Ces absences ont une incidence sur l'admissibilité à l'AE et au Régime de pensions du Canada (RPC), ainsi que sur les prestations touchées et sur d'autres possibilités de cotisation à un régime de retraite, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur l'autonomie ou la viabilité financière d'une femme plus tard dans sa vie.

Régime flexible de prestations de congé parental – pratiques exemplaires

Pour que les personnes en congé parental puissent garder le contact avec leur employeur et avec des projets, la première étape viable serait d'intégrer au régime des modalités de congé parental flexibles. Plusieurs pays nordiques ont réussi à mettre en œuvre un modèle de congé parental flexible permettant de soutenir les jeunes familles et répondant au désir des bénéficiaires de rester en contact avec le monde du travail. L'un de ces exemples de congé parental moderne et flexible est celui de la Suède.

Essentiellement, la politique suédoise de congé parental ne vise pas seulement à offrir à chaque famille la possibilité de faire des choix relativement à l'emploi et aux soins. Il s'agit également d'une politique sociale qui a pour objectif d'accroître l'égalité des sexes sur le marché du travail. Les politiques en question laissent une certaine marge de manœuvre dans la manière dont les couples décident d'utiliser les prestations postnatales. Les deux parents ont droit à 240 jours de congé, mais sur ce nombre, chacun des parents est tenu de prendre aux moins 90 jours. Les parents peuvent également prendre leur congé en plusieurs blocs distincts. Ils ont aussi le droit de travailler à temps partiel pendant la période de congé parental. Par exemple, un parent peut travailler des journées plus courtes et recevoir des prestations en guise de compensation pour la différence de salaire, et ce, jusqu'à ce que son enfant atteigne l'âge de huit ans⁴. Grâce à cette flexibilité, pendant leur congé parental, les employés peuvent rester en contact avec

² Statistique Canada(2021). « Mesurer les répercussions sur le marché du travail alors que les restrictions liées à la COVID-19 sont graduellement assouplies ». Consulté le 21 février 2021 à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200605/dq200605a-fra.htm>.

³ RBC (2021). « La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active » Consulté à l'adresse : <https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/>.

⁴ TemaNord. (2006). « Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men. » Consulté à l'adresse : <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>.

les projets, les possibilités de perfectionnement professionnel et les réseaux de leur industrie. En 2020, le taux de participation des femmes à l'économie nationale de la Suède était de 81,74 %⁵, contre 73,8 % au Canada⁶. L'adoption de ce régime flexible de congé parental rémunéré pourrait expliquer le caractère inclusif de la main-d'œuvre suédoise.

Régime de prestations de congé parental du Canada : plus de flexibilité pour une main-d'œuvre plus inclusive

Au Canada, le congé parental est fondé sur la participation au marché du travail. Par conséquent, les inégalités sur le marché du travail se traduisent par des inégalités quant à l'admissibilité à un congé parental payé, quoique l'ampleur des inégalités dépende du sexe et de la situation géographique⁷. En ce qui concerne le milieu du génie, le congé parental prévu actuellement par le programme d'assurance-emploi du Canada ne répond pas à la flexibilité dont les ingénieurs titulaires auraient besoin. Si le programme d'AE offrait des prestations parentales flexibles et que les employés pouvaient jouir de modalités de travail flexible, cela profiterait considérablement aux femmes aussi bien qu'aux hommes exerçant la profession d'ingénieur.

Les ingénieurs fonctionnent par projet, ce qui signifie qu'un ingénieur, et surtout une ingénieure, qui est en congé se heurte à des obstacles. La réalité est telle que, par exemple, certains employés qui seront en congé parental dans un futur proche ne se verront pas confier des projets de longue haleine. Les ingénieurs, et les professionnels travaillant dans des secteurs d'activités fonctionnant par projet pourraient bénéficier de la possibilité de travailler sur des projets à temps partiel pendant leur congé afin de maintenir leur pertinence et leurs relations professionnelles. Un modèle de congé parental modernisé semblable à celui de la Suède pourrait contribuer à améliorer à la fois la flexibilité, la pertinence et l'égalité entre les sexes dans l'économie canadienne.

Compte tenu du déclin marqué de la participation des femmes à l'économie nationale, une politique fédérale permettant de rémunérer le travail à temps partiel et d'offrir un complément d'assurance-emploi pourrait accroître considérablement la représentation, l'équité et l'inclusion des femmes dans l'économie. Les femmes ne devraient pas être obligées de faire du bénévolat ou de travailler gratuitement pour continuer à exercer leur profession. Permettre aux femmes de travailler à temps partiel, tout en bénéficiant de prestations de congé de maternité, encouragerait leur maintien en poste tout en protégeant la compétence professionnelle, l'avancement et le développement professionnel. Un processus flexible pour le congé parental qui n'obligerait pas les parents à cesser de travailler pour élever une jeune famille contribuerait à atténuer la perte de possibilités et d'affectations et à mettre en place un cadre plus souple pour les jeunes femmes qui envisagent à la fois de faire carrière et d'avoir des enfants. Une politique de congé parental flexible permettrait à tous les sexes de participer à la recherche

⁵ Organisation internationale du travail (2021). « Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine de 15 à 64 ans) (estimation modélisée OIT) » (voir les chiffres pour la Suède) Consulté à l'adresse : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>.

⁶ Statistique Canada (2020) : « [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le sexe, données annuelles.](#) » Consulté le 11 mars 2021.

⁷ Université de Toronto (2020). « Reconceptualizing Parental Leave Benefits in COVID-19 Canada: From Employment Policy to Care and Social Protection Policy. » Consulté à l'adresse : <https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2020-091>

d'un équilibre entre les responsabilités liées à la garde des enfants et les aspirations professionnelles, et pourrait contribuer au démantèlement de la structure socio-économique du travail rémunéré fondée sur le sexe au Canada.

Fonctionnement du milieu du génie et approche pour soutenir les ingénieurs en congé parental

Les femmes sont fortement sous-représentées tant dans les programmes d'études postsecondaires en génie que dans la profession d'ingénieur, puisqu'elles ne constituent que 14 % des ingénieurs en exercice et 23,4 % des étudiants de premier cycle en génie. La profession d'ingénieur pourrait mieux comprendre et, par conséquent, mieux protéger l'intérêt public si elle était représentative de la démographie du public qu'elle sert. Dans le secteur du génie, la diversité signifie qu'il faut faire appel aux esprits les plus brillants de la profession et apporter de nombreuses perspectives et expériences à chacun des problèmes et des possibilités que la profession d'ingénieur doit aborder.

L'une des solutions pour veiller à ce que les ingénieures restent actives consiste à mettre en place un régime de congé parental complet et flexible dans le cadre du programme d'assurance-emploi actuel du Canada. Si le régime de congé parental est flexible, les bénéficiaires pourront rester en contact avec les projets et avec leurs réseaux et profiter des occasions d'avancement et de développement professionnels. Un tel régime favoriserait le flux constant d'idées novatrices nécessaires à la résolution de problèmes d'ingénierie complexes et soutiendrait une hausse du pourcentage global de femmes sur le marché du travail canadien, d'où la nécessité d'un investissement fédéral important pour soutenir l'économie et la production novatrice du Canada après la pandémie de COVID-19.

Ingénieurs Canada s'efforce constamment de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'attirer et de maintenir dans la profession d'ingénieur des personnes de groupes sous-représentés. Notre organisme a conçu et mis en œuvre des stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion qui visent à accroître la représentation des femmes et des Autochtones dans le domaine du génie. Pour retenir les employés qualifiés et talentueux, il est essentiel d'améliorer les transitions de carrière, en particulier en ce qui a trait à la gestion des congés autorisés ou des congés parentaux. L'un des membres d'Ingénieurs Canada, l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, a créé le guide de planification *Managing Transitions* qui a servi de base au guide d'Ingénieurs Canada et de Géoscientifiques Canada intitulé [Gérer les transitions : Quoi faire avant, pendant et après un congé](#). Ce guide décrit les pratiques exemplaires en matière de gestion des congés parentaux à l'intention des employés et des employeurs des domaines du génie et des géosciences.

Ingénieurs Canada s'emploie aussi activement à soutenir le recrutement, le maintien en poste et le développement professionnel des femmes au sein de la profession d'ingénieur, tout particulièrement par le biais de son [initiative 30 en 30](#). L'atteinte de 30 % de femmes en 2030 contribuera à opérer un changement de culture au sein de la profession, en soutenant une présence accrue des femmes.

Pour offrir des modalités de congé parental flexibles qui conviennent à la fois aux employeurs et aux employés demandant un congé, l'effort de coordination et de collaboration du gouvernement fédéral auprès des principaux intervenants, notamment du milieu du génie, est essentiel. La profession d'ingénieur est prête et disposée à collaborer de façon transparente, responsable et crédible aux

initiatives du gouvernement fédéral visant à soutenir la participation active des femmes à l'économie nationale. Notre engagement passé avec le gouvernement fédéral montre bien comment nous pouvons contribuer de manière constructive et soutenir vos efforts.