

Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes au sujet des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes

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

Recommandations à l'intention du gouvernement fédéral

Recommandation 1 : Que le gouvernement fédéral collabore avec la profession d'ingénieur pour appuyer le recrutement, le maintien et le développement professionnel des femmes au sein de la profession.

Recommandation 2 : Que le gouvernement fédéral soutienne les programmes de sensibilisation, les bourses, les projets de mentorat au travail et les occasions d'apprentissage intégré au travail qui encouragent les femmes à étudier en génie et à faire carrière dans ce domaine.

Recommandation 3 : Que le gouvernement fédéral finance la création de modules de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion destinés aux entreprises.

Recommandation 4 : Que le gouvernement fédéral crée des incitatifs et des programmes qui encouragent la parité des genres dans les conseils d'administration des entreprises et des organismes à but non lucratif, ainsi que dans les postes de direction.

Recommandation 5 : Que le gouvernement fédéral dissocie le congé parental de l'assurance-emploi.

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 tient à remercier les membres du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes de lui avoir donné l'occasion de présenter ses recommandations en ce qui concerne *les Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes*.

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la participation des femmes à l'économie nationale

Comme le gouvernement fédéral continue de répondre aux préoccupations les plus pressantes en matière de santé publique en raison de la COVID-19, Ingénieurs Canada souhaite apporter son aide et formuler des recommandations au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes en ce qui concerne son étude actuelle sur les *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes*, afin de s'assurer que les futures mesures de relance économique apportent aux femmes la prospérité économique et le soutien dont elles ont besoin.

Pendant la pandémie de COVID-19, les ingénieurs, qui font partie des services essentiels répertoriés, jouent un rôle déterminant pour soutenir les collectivités et les travailleurs de première ligne. Les ingénieurs possèdent la gamme de compétences voulues pour trouver des solutions novatrices à des problèmes mondiaux complexes, par exemple, concevoir de l'équipement de protection individuelle ou encore mettre au point des outils de diagnostic favorisant le dépistage au sein d'un important bassin de population. Les ingénieurs jouent aussi un rôle de premier plan dans la mise au point d'infrastructures susceptibles d'atténuer la propagation de la COVID-19, comme les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, et les modèles de distanciation physique. Ils continueront de soutenir la population en jouant un rôle important dans la reprise économique du pays, aussi bien dans l'immédiat qu'à court et à long terme.

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 hommes.¹ Au Canada, les femmes assument également le fardeau des soins familiaux non rémunérés, ce qui, en plus d'autres facteurs, entraîne une diminution de leur participation active à l'économie nationale.² Les femmes constituant environ la moitié de la main-d'œuvre canadienne, le gouvernement fédéral doit impérativement maintenir son soutien à des initiatives favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion, comme l'[initiative 30 en 30](#) d'Ingénieurs Canada.

La participation des femmes à la profession d'ingénieur au Canada

Les femmes restent 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 22 % des étudiants de premier cycle en génie.³ La profession d'ingénieur pourrait mieux comprendre et, par conséquent, mieux protéger l'intérêt public si elle était représentative de la démographie canadienne. La profession a besoin de solutionneurs de problèmes d'origines diverses pour relever les défis dans l'intérêt du public et promouvoir la capacité d'innovation du Canada.

Pour répondre à ces préoccupations, 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 qui reflètent la démographie de la société canadienne. Bien que tous les Canadiens et Canadiennes aient les mêmes possibilités de devenir ingénieurs, l'accessibilité et la faisabilité ne sont pas les mêmes pour tous les groupes démographiques, en grande partie à cause des obstacles systémiques qui ont une incidence disproportionnée sur les groupes sous-représentés. Ingénieurs Canada s'emploie 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](#). Cette initiative a pour objectif de faire en sorte que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030, le seuil de 30 % étant universellement considéré comme étant le point de bascule pour un changement durable. Atteindre l'objectif de 30 en 30 contribuera à transformer la composition des effectifs de la profession d'ingénieur à mesure qu'un nombre croissant de femmes continueront d'y accéder. À l'échelle nationale, cette proportion est actuellement de 17 %. 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.

Nous sommes également déterminés à faire en sorte qu'une fois entrées dans la profession d'ingénieur, les femmes y demeurent. Notre organisme a conçu et mis en œuvre des stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion qui mettent l'accent sur la participation des femmes et des Autochtones au domaine de

¹ Statistique Canada (2020). « Mesurer les répercussions sur le marché du travail alors que les restrictions liées à la COVID-19 sont graduellement assouplies ». Consulté le 6 novembre 2020 :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200605/dq200605a-fra.htm>

² *Ibidem*

³ Ingénieurs Canada (2020). [Rapport de 2020 sur les effectifs de la profession à l'échelle nationale - Données pour 2019](#). Consulté le 6 novembre 2020.

l'ingénierie. Pour retenir les employés qualifiés et talentueux, il est essentiel d'améliorer les transitions de carrière, en particulier en ce qui concerne la gestion des congés autorisés – un sujet de préoccupation majeur pendant la pandémie de COVID-19 pour les femmes dans tous les secteurs. 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 intitulé « [Gérer les transitions : Quoi faire avant, pendant et après un congé](#) »; ce guide présente des pratiques optimales pour les employés et les employeurs qui gèrent les congés de maternité ou parentaux dans les professions d'ingénieur et de géoscientifique au Canada. Ce document comprend des listes de contrôle pour la planification, la prise et le retour d'un congé de maternité ou parental pour les employés, les superviseurs et les agents de liaison désignés pour les congés, ainsi qu'une matrice permettant aux employeurs d'évaluer leur approche actuelle en matière de congés pour les aider à générer des idées de politiques et d'initiatives visant à améliorer la rétention de la main-d'œuvre.

Le travail visant à maintenir les femmes dans la profession d'ingénieur est étroitement lié à l'élimination des obstacles institutionnels qui entravent leur avancement et leur réussite professionnels. Il existe toute une série de pratiques de gestion des ressources humaines susceptibles d'uniformiser les règles du jeu pour les femmes professionnelles, notamment des descriptions de poste « non genrées », des comités d'embauche mixtes et paritaires, des horaires de travail flexibles, des possibilités de travail à temps partiel, des prestations complémentaires au congé parental, des programmes de mentorat et de parrainage, et l'équité salariale. En effet, l'équité salariale permet de mettre les nouveaux parents sur un pied d'égalité pour décider qui devrait rester à la maison et qui devrait retourner sur le marché du travail. Enfin, pour contrecarrer le fait que les femmes continuent d'assumer la majorité des soins familiaux non rémunérés, il faut en faire davantage pour protéger leur avancement professionnel. Les mesures d'incitation et les programmes qui encouragent les employeurs à accroître la parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de direction sont importants pour garantir que les femmes ne soient pas pénalisées dans leur rôle de mères et de proches aidantes.

En outre, compte tenu de la nature du travail d'ingénierie, qui est basé sur des projets, les femmes en congé de maternité peuvent rencontrer divers obstacles à leur carrière. Pour rester en contact avec leurs clients et leurs projets, les ingénieures pourraient bénéficier de la possibilité de travailler sur des projets pendant leur congé afin de maintenir leur pertinence et leurs relations professionnelles en continuant à participer à des projets souvent très importants. Les prestations de congé parental devraient être dissociées du programme actuel d'assurance-emploi (AE) afin de permettre une certaine souplesse aux personnes qui désirent travailler pendant leur congé tout en soutenant leur capacité à maintenir des relations professionnelles. Les restrictions actuelles en matière de congé parental dans le cadre du programme d'AE sont contraignantes pour les ingénieurs désireux de travailler pendant leur congé, en particulier les femmes. Il faudrait une politique fédérale qui autoriserait la rémunération du travail à temps partiel, ainsi qu'un complément d'AE. 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 leur compétence professionnelle. Un processus distinct 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.

Certains des organismes provinciaux et territoriaux de réglementation du génie au Canada font le suivi des répercussions de la pandémie sur les taux d'attrition de leurs membres depuis le début de la pandémie. En réponse à un sondage mené par l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick (AIGNB), 29 % des membres participants (hommes et femmes) ont indiqué que le plus grand défi durant la pandémie de COVID-19 était de trouver un équilibre entre leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle, tandis que 15 % ont déclaré que c'était d'achever les projets en cours. D'autres organismes de réglementation canadiens ont également fait le suivi du nombre de demandes de réduction des cotisations qui ont été présentées depuis le début de la pandémie.

Recommandations

Ingénieurs Canada aimerait offrir les recommandations suivantes aux membres du comité permanent. Compte tenu de la pandémie de COVID-19, nous recommandons que le gouvernement fédéral :

- Collabore avec la profession d'ingénieur pour appuyer le recrutement, le maintien en poste et le développement professionnel des femmes au sein de la profession. Les femmes représentant environ la moitié de la main-d'œuvre canadienne, le gouvernement fédéral doit impérativement soutenir et améliorer les initiatives favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion, comme l'[initiative 30 en 30](#) d'Ingénieurs Canada.
- Soutienne les programmes de sensibilisation, les bourses, les projets de mentorat au travail et les occasions d'apprentissage intégré au travail qui encouragent les femmes à étudier en génie et à faire carrière dans ce domaine.
- Finance la création de modules de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion destinés aux entreprises. Les milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs sont plus créatifs, plus souples sur le plan cognitif, plus collaboratifs et plus performants.
- Crée des incitatifs et des programmes qui encouragent la parité des genres au sein des conseils d'administration d'entreprises et d'organismes à but non lucratif, et dans les postes de direction.
- Dissocie le congé parental de l'assurance-emploi.

La volonté du gouvernement fédéral de coordonner les efforts et de collaborer avec des parties prenantes importantes, en particulier la profession d'ingénieur, est essentielle pour soutenir les femmes et protéger leur sécurité économique. 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.