

**Présentation au Comité permanent de la Chambre des Communes sur les ressources
humaines, le développement social et le statut des personnes handicapées**
29 mai 2014



Kim Allen, FEC, P.Eng.
Chef de la direction

Ingénieurs Canada
180, rue Elgin, 11^e étage
Ottawa (Ontario)
K2P 2K3

Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer devant vous aujourd'hui.

Ingénieurs Canada est l'organisation nationale qui représente les 12 organismes provinciaux et territoriaux chargés de réglementer la profession d'ingénieur.

Les organismes canadiens de réglementation du génie attribuent des permis d'exercice à 270 000 ingénieurs dans l'ensemble du pays, toutes disciplines confondues. Ce groupe de professionnels qualifiés comprend des ingénieurs stagiaires qui amorcent leur carrière, des titulaires de permis en milieu de carrière qui concilient travail et famille et des ingénieurs qui songent à prendre leur retraite.

Les organismes de réglementation assurent la sécurité des Canadiens en veillant à ce que les ingénieurs respectent les normes les plus rigoureuses en matière de formation en génie, de compétence professionnelle et d'exercice de la profession.

Une étude sur le marché du travail réalisée récemment par Ingénieurs Canada révèle que la plupart des zones de compétences seront confrontées à une pénurie d'ingénieurs ayant entre cinq et dix ans d'expérience ou possédant des compétences spécialisées, alors que parallèlement les nouveaux diplômés de programmes de génie pourraient éprouver de la difficulté à trouver un emploi, et ce, jusqu'en 2020.

Cette pénurie de main-d'œuvre pourrait avoir une incidence sur les industries importantes pour l'économie, comme les infrastructures publiques, l'exploitation des ressources naturelles, la fabrication, la construction générale, et la recherche et le développement.

Aujourd'hui, j'aimerais vous présenter trois recommandations que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient, d'après moi, prendre en compte lorsqu'ils négocient et mettent en place les ententes sur le marché du travail et les ententes sur le développement du marché du travail.

La mise en œuvre graduelle de programmes tels que la Subvention canadienne pour l'emploi pourrait répondre aux besoins des employeurs et réduire l'inadéquation importante des compétences au sein de professions comme le génie.

Tous les ans, nous effectuons un sondage auprès des étudiants qui finissent leur baccalauréat en génie.

Environ 80 % des 12 000 étudiants en génie désirent immédiatement intégrer le marché du travail en tant qu'ingénieurs, mais les employeurs cherchent des ingénieurs spécialisés avec cinq à dix ans d'expérience. Avant de pouvoir devenir ingénieurs, les diplômés doivent acquérir quatre années d'expérience professionnelle. Cette situation crée un manque de ressources pour les employeurs et déçoit et frustre les diplômés prometteurs.

Nous avons appris que les employeurs hésitent à investir dans la formation requise pour développer les compétences et les spécialisations dont ils ont besoin. Ils vont chercher à

comblent les lacunes des meilleurs éléments, et même si de plus en plus d'étudiants poursuivent des études en génie, ils ne répondent pas aux besoins actuels des employeurs.

Le Fonds du Canada pour la création d'emploi et la Subvention canadienne pour l'emploi constituent un pas dans la bonne direction, mais ne doivent pas se limiter aux petites et moyennes entreprises, à la formation à court terme, ainsi qu'aux métiers et à la formation au niveau collégial, ces deux derniers secteurs étant largement priorisés.

Par ailleurs, les avantages en matière d'emploi et les mesures de soutien qui sont actuellement au centre des ententes sur le développement du marché du travail doivent être évalués afin de s'assurer qu'ils offrent la bonne formation. Pour ce faire, il faudra peut-être voir au-delà du cadre des métiers et des apprentissages pour trouver comment encourager l'embauche, dans des métiers hautement spécialisés comme le génie, de personnes qui possèdent les titres de compétences exigés et se retrouvent sans emploi.

Il convient également de s'assurer que les avantages en matière d'emploi offerts dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail et autres prestations d'assurance-emploi ne dissuadent pas les employeurs d'offrir des emplois à long terme ou d'investir à long terme.

Le Groupe de travail sur les femmes en génie et géosciences de l'APEGBC propose de modifier le régime d'assurance-emploi dans son ensemble en ajustant notamment la façon dont l'assurance-emploi pour les congés parentaux et les congés de maternité sont structurés. Permettre aux nouveaux parents de garder de façon volontaire certains liens avec leur travail sans qu'ils en soient pénalisés pourrait favoriser la préservation d'emploi au sein de la profession et auprès d'un employeur en particulier. Au fil du temps, chaque dollar qu'un employeur investit dans la formation d'un employé permet d'obtenir une meilleure rentabilité des investissements.

Enfin, Ingénieurs Canada pense qu'une autre façon de répondre aux problèmes de chômage, d'inadéquation des compétences et de pénurie de main-d'œuvre est de placer les bonnes personnes aux bons postes dès le début. Les quelque 70 000 étudiants inscrits à des programmes agréés de premier cycle en génie ne suffisent pas, il nous en faut plus.

On estime qu'entre aujourd'hui et 2020, environ 95 000 ingénieurs prendront totalement ou partiellement leur retraite et que 16 000 nouveaux emplois seront créés.

Nous devons attirer l'attention de la profession, des employeurs, des universitaires et des gouvernements dès aujourd'hui si nous voulons maintenir notre croissance économique. De son côté, Ingénieurs Canada met en place de nouveaux outils qui permettront aux ingénieurs futurs et actuels de réussir et de mieux comprendre les compétences et les qualités requises dont ils ont besoin pour participer pleinement à l'économie de l'ingénierie.

Le système d'évaluation *Cap sur la carrière*, qui sera pleinement opérationnel cet automne, permettra aux étudiants en génie actuels et potentiels d'évaluer leurs aptitudes à

la profession d'ingénieur, et leur indiquera leurs forces et les aspects à améliorer pour réussir dans la profession.

Il faut également que les employeurs informent davantage les universités, les collèges, les gouvernements provinciaux et territoriaux sur ce qu'ils recherchent chez un employé.

Les employeurs, comme l'un d'eux me l'a révélé récemment au cours d'une conversation, veulent des ingénieurs qui possèdent non seulement des compétences techniques et analytiques, mais aussi de meilleures compétences en rédaction et en gestion des intervenants. Ce genre d'information est d'une extrême utilité.

Dans le cadre des ententes entre les provinces et les territoires et le gouvernement fédéral, Ingénieurs Canada recommande d'améliorer la façon dont les données sont collectées auprès des participants, particulièrement au niveau des employeurs. Cette information doit être mise à la disposition des universitaires, des professions, des employeurs, des ministères provinciaux et territoriaux de l'éducation et des décideurs en matière de compétences, d'immigration, d'éducation et de développement économique.

Je vous remercie de m'avoir permis de vous parler aujourd'hui et je suis à votre disposition pour répondre aux questions.