



# Mémoire d'Ingénieurs Canada sur les prestations et les congés de maternité et parentaux présenté au gouvernement du 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

## Contexte

---

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des 12 organismes de réglementation du génie qui sont chargés de délivrer les permis d'exercice aux ingénieurs du pays, dont le nombre s'élève actuellement à plus 290 000. Nous travaillons tous ensemble à la promotion de la profession dans l'intérêt du public.

Les ingénieurs sont le moteur d'une grande partie de l'économie du Canada. Les ressources naturelles, la fabrication, les technologies et d'autres secteurs dépendent de l'expertise d'ingénieurs. Le Canada étant l'un des cinq principaux exportateurs mondiaux de services d'ingénierie, l'expertise et la compétence de ses ingénieurs contribuent à l'économie canadienne et à l'économie mondiale. Au Canada et ailleurs dans le monde, les ingénieurs travaillent pour assurer la sécurité du public et contribuer à des collectivités fortes et prospères.

Ingénieurs Canada est plus que disposé à aider le gouvernement à bâtir un Canada meilleur. Les 290 000 membres de la profession d'ingénieur au Canada comptent d'innombrables experts prêts à aider le gouvernement à renforcer la classe moyenne, à innover dans le secteur des technologies vertes et à accroître la résilience des infrastructures du pays.

## Aperçu

---

Il est essentiel que les employeurs du Canada attirent et conservent une main-d'œuvre diversifiée. En fait, « la diversité fait ses preuves dans l'innovation, la pertinence client et la gestion de projet, car elle introduit différentes perspectives et opinions<sup>1</sup> ».

Ingénieurs Canada est déterminé à accroître la diversité hommes-femmes en génie et en géosciences partout au pays. Les femmes continuent d'y être sous-représentées, principalement en génie, profession dans laquelle elles constituent 12,8 % de l'ensemble de l'effectif au Canada<sup>2</sup>. Ingénieurs Canada souhaite faire augmenter cette proportion afin que la profession d'ingénieur reflète la démographie du pays, les femmes formant 50,4 % de la population.

Toutefois, 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.

Selon les organismes canadiens de réglementation du génie, certains des problèmes actuels du régime de congés de maternité et parentaux qui touchent les ingénieures portent essentiellement sur les points suivants :

---

<sup>1</sup> Ingénieurs Canada et Géoscientifiques Canada (2016). *Gérer les transitions : Quoi faire avant, pendant et après un congé – Guide de planification à l'intention des employeurs et des employés* (p. 3).

<https://www.engineerscanada.ca/sites/default/files/Managing-Transitions-fr.pdf>.

<sup>2</sup> Ingénieurs Canada (2016). *Rapport national d'enquête sur les effectifs* <https://www.engineerscanada.ca/fr/rapports/rapport-national-denquete-sur-les-effectifs>.

- 1) la rigidité de la politique actuelle complique la tâche aux parents qui souhaitent concilier leurs impératifs professionnels et leurs besoins personnels;
- 2) les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi entravent les possibilités de développement professionnel des parents, en particulier si plusieurs congés sont pris, ce qui réduit les perspectives d'avancement des employés qui retournent au travail;
- 3) la structure de la politique actuelle fait augmenter le désengagement des employés au regard des projets et des priorités de travail pendant le congé.

En raison de ces problèmes actuels, il est nécessaire d'améliorer et de moderniser le régime de congés de maternité et parentaux, en vue de faire écho à la flexibilité mise en place dans d'autres aspects de la culture du travail. Cette modernisation aidera les employeurs du domaine du génie à attirer et à conserver des candidats qualifiés et talentueux au sein de la profession, à l'instar de tous les employeurs en général.

## Soutien d'Ingénieurs Canada au projet de loi C-243

Ingénieurs Canada appuie entièrement le projet de loi C-243, *Loi sur la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité*<sup>3</sup>, un projet de loi émanant d'un député qui prévoit un programme national d'aide à la maternité et des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ingénieurs Canada est d'avis que ce projet de loi constitue une première étape importante pour éliminer les obstacles individuels, organisationnels et sociaux auxquels se heurtent encore les femmes dans bon nombre de domaines professionnels au pays, y compris le génie. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour protéger pleinement les femmes et soutenir leur participation à la population active. Ingénieurs Canada entend continuer de coopérer avec le gouvernement et les parties prenantes partageant le même objectif afin d'attirer et de retenir davantage de groupes diversifiés, notamment les femmes, au sein de la profession d'ingénieur pour mieux refléter les caractéristiques démographiques de la société canadienne.

## Avantages et inconvénients des options proposées

---

### Option A – Prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi combinées et congé connexe sur une période plus longue (c.-à-d. jusqu'à concurrence de 18 mois plutôt que 12 mois)

La première option proposée par le gouvernement du Canada pour améliorer le régime vise à « permettre aux prestations de maternité et parentales combinées et aux congés non payés connexes d'être prolongés jusqu'à concurrence de 18 mois à un taux de prestations d'assurance-emploi moins élevé (un congé plus long, avec un montant d'argent moins élevé par mois)<sup>4</sup> ».

#### Avantages

---

<sup>3</sup> Projet de loi C-243 (2016). *Loi sur la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité*. Tiré de : [www.billc-243.ca](http://www.billc-243.ca) (en anglais seulement).

<sup>4</sup> Gouvernement du Canada (2016). *Prestations et congés de maternité et parentaux : Davantage de souplesse pour les parents*. Tiré de : [consultations-edsc.canada.ca/document-de-travail-davantage-de-souplesse-pour-les-parents](http://consultations-edsc.canada.ca/document-de-travail-davantage-de-souplesse-pour-les-parents).

Cette proposition permettrait aux employés de passer 18 mois sans interruption à la maison avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté, s'ils le souhaitent. Ce congé prolongé aiderait en outre les familles en leur offrant six mois supplémentaires pour trouver une garderie avant de devoir retourner au travail.

### Inconvénients

Parmi les inconvénients de cette première option, mentionnons :

- 1) La rigidité de la politique actuelle complique la tâche aux parents qui souhaitent concilier leurs impératifs professionnels et leurs besoins personnels. Les études indiquent que ce sont les mères qui sont le plus susceptibles de prendre le congé, car certains employeurs voient d'un mauvais œil que ce soit le père<sup>5</sup>, ce qui ne permet donc pas de lever cet obstacle fondamental pour les femmes qui travaillent.
- 2) Les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi qui entravent les possibilités de développement professionnel des parents sont exacerbées lorsque le congé est allongé, en particulier si plusieurs congés sont pris, ce qui réduit les perspectives d'avancement des employés qui retournent au travail.
- 3) La durée accrue du congé en vertu de la politique proposée fait augmenter le désengagement des employés au regard des projets et des priorités de travail pendant le congé. Des recherches donnent à penser que, plus une femme passe de temps en congé de maternité, moins elle est susceptible de retourner sur le marché du travail à temps plein<sup>6</sup>.
- 4) Pour la plupart des ménages, il n'est pas viable sur le plan financier de prendre un congé parental allongé de 18 mois.

### Option B – Accepter des prestations parentales d'assurance-emploi et des congés parentaux en blocs de temps plus courts et répartis sur une période plus longue pouvant aller jusqu'à 18 mois (plutôt que 12 mois)

La deuxième option proposée par le gouvernement du Canada pour améliorer le régime vise à « permettre au montant actuel des prestations parentales et au congé non payé connexe d'être pris en blocs de temps plus courts et répartis sur une période pouvant aller jusqu'à 18 mois plutôt que sur 12 mois<sup>7</sup> ».

### Avantages

Cette option offrirait aux employés un calendrier de congés flexible. Ainsi, les employés pourraient demeurer engagés auprès de leur employeur et gérer leurs exigences professionnelles (comme des projets ou des initiatives) afin de préserver leur position et de poursuivre leur progression professionnelle, ce qui serait impossible s'ils étaient en congé. Il pourrait s'agir de tâches assorties de réalisations livrables à court terme ou de projets de nature cyclique.

---

<sup>5</sup> Gouvernement du Canada (2015). *Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants*. Tiré de : [www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2012002/article/11697-fra.htm](http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2012002/article/11697-fra.htm).

<sup>6</sup> The Canadian Broadcasting Corporation (2016). *New parental leave rules may mean dedicated time off for dad*. Tiré de : <http://www.cbc.ca/news/politics/parental-leave-for-dads-1.3540077> (en anglais).

<sup>7</sup> Gouvernement du Canada (2016). *Prestations et congés de maternité et parentaux : Davantage de souplesse pour les parents*. Tiré de : [consultations-edsc.canada.ca/document-de-travail-davantage-de-souplesse-pour-les-parents](http://consultations-edsc.canada.ca/document-de-travail-davantage-de-souplesse-pour-les-parents).

L'option B permet également aux employés de décider de la distribution de leur temps de congé, ce qui favorise la conciliation travail-famille. Selon l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC), moins de 4 % des mères signalent que leur congé de maternité a eu des effets positifs sur leur carrière. L'option B offre aux parents une façon de modifier le scénario de congé afin d'en atténuer les effets négatifs.

### Inconvénient

Le principal inconvénient de la proposition est le risque accru de perturbations au travail, puisque les employeurs devraient embaucher des employés temporaires afin de pourvoir le poste vacant pendant de courtes périodes réparties sur 18 mois.

## Recommandation relative aux prestations et congés de maternité et parentaux

---

À la suite de son examen des deux options proposées par le gouvernement du Canada pour améliorer le régime de congés de maternité et parentaux, Ingénieurs Canada privilégie l'option B (permettre au montant actuel des prestations parentales et au congé non payé connexe d'être pris en blocs de temps plus courts et répartis sur une période pouvant aller jusqu'à 18 mois plutôt que sur 12 mois).

Ingénieurs Canada a dégagé des avantages et des inconvénients pour les deux options présentées, mais il est d'avis que l'option B du gouvernement du Canada offre une souplesse accrue à l'employé relativement à son calendrier de congé et lui permet davantage de maintenir son engagement auprès de son employeur pendant son congé. Ingénieurs Canada soutient fermement la modernisation et l'amélioration du régime de congés de maternité et parentaux afin d'attirer et de conserver des candidats qualifiés et talentueux — en particulier des femmes — vers les professions libérales partout au pays.

En outre, il est à noter que les congés offerts en vertu des options A et B ne constituent pas des stratégies exhaustives permettant de bien vivre le changement de vie qui survient à la suite de l'arrivée d'un enfant. La possibilité de prendre un congé payé devrait toujours être offerte; toutefois, on constate de nos jours que 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 inclure d'autres choix en plus du congé, notamment le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage de poste. À l'heure actuelle, aucune des options avancées ne prévoit ce type de possibilités.

Ingénieurs Canada recommande en outre la tenue de plus amples consultations à l'échelle nationale avec les professions réglementées, comme le génie. Les deux options proposées laissent beaucoup de questions sans réponse. Par exemple, quel effet l'option A aurait-elle sur un congé de maternité subséquent? Faudrait-il toujours accumuler 600 heures d'emploi pour être admissible? Sur quels revenus le deuxième congé de maternité ou parental se fonderait-il si des parents choisissaient d'avoir des enfants d'âge rapproché? En outre, comme nous l'avons mentionné, 18 mois, c'est une longue période, et la réintégration dans la population active après tout ce temps risque de poser des difficultés. Les consultations permettront de clarifier ces deux recommandations et de veiller à ce que le

gouvernement fédéral possède toute l'information nécessaire pour prendre des décisions éclairées : faut-il présenter davantage d'options quant au régime de congés de maternité et parentaux, et ces congés ont-ils réellement leur place au sein du programme d'assurance-emploi.

Ingénieurs Canada espère pouvoir continuer de participer au processus de consultation et d'offrir son apport objectif fondé sur des preuves qui servent le mieux l'intérêt public. Nos engagements passés montrent bien que nous sommes en mesure de prendre part de façon constructive aux initiatives du gouvernement fédéral et de les soutenir.