

FRANCHEMENT, IL FAUT QU'ON PUISSE TRAVAILLER.

**CHANGER LE DISCOURS :
ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE RAPPORT SIMT**

Résumé
Septembre 2025



Franchement, Il faut *qu'on* puisse travailler.

La Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT) présente le rapport 2025 sur l'égalité des sexes dans les domaines SIMT. Ce rapport essentiel fournit des informations complètes et fondées sur des données factuelles concernant l'état de l'égalité des sexes dans les domaines des sciences, du génie, des métiers et de la technologie (SIMT) au niveau fédéral, provincial et territorial au Canada. S'appuyant sur dix-huit études participatives et une comparaison interne entre le Canada et l'Islande, le rapport évalue les environnements politiques, met en évidence les obstacles structurels et décrit des voies pratiques pour un changement systémique.

MÉTHODOLOGIE ET PORTÉE

Le rapport applique une approche participative d'audit des politiques à trois thèmes : les voies vers l'égalité, le recrutement dans les SIMT et la rétention dans les SIMT. Il combine des données qualitatives et quantitatives, des examens des politiques des juridictions et des analyses comparatives intersectorielles.

Des co-chercheurs issus de communautés autochtones, noires, racialisées, 2ELGBTQI+ et handicapées ont contribué à formuler les questions et à valider les résultats, tandis qu'une étude de cas interne Canada-Islande a ajouté une perspective internationale.

Les indicateurs comprenaient la présence des

politiques, la rigueur de leur mise en œuvre, les résultats et les perceptions ; des experts et des comités d'examen régionaux ont validé les notes. Les éléments ont été marqués comme mis en œuvre ou non, moyennés en notes par sujet et par catégorie, puis regroupés en notes thématiques et en une note globale par juridiction (de A+ à F), mettant en évidence les domaines dans lesquels les gouvernements sont en tête, ceux dans lesquels des progrès sont en cours et ceux dans lesquels une action coordonnée et dotée de ressources suffisantes peut accélérer les voies inclusives dans les SIMT.



CE QUE COUVRE CE RAPPORT

Le présent résumé présente les principales conclusions et recommandations du rapport du CCFSIMT intitulé *Honnêtement*, nous avons besoin que cela fonctionne : changer le discours : l'égalité des sexes dans le secteur SIMT, septembre 2025, qui utilise une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et une perspective intersectionnelle.

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est le cadre analytique utilisé au Canada pour évaluer la manière dont divers groupes – en fonction du sexe, de la race, des capacités, du statut de nouvel arrivant, de l'orientation sexuelle et bien d'autres facteurs – sont touchés par les politiques, les programmes et les systèmes. Le leadership du Canada en matière d'ACS+ constitue une base solide pour des systèmes SIMT plus inclusifs.

Le champ d'application couvre l'ensemble de l'écosystème SIMT – éducation, pratiques en milieu de travail, cadres réglementaires, défense des droits et programmes communautaires – et se concentre sur les expériences des femmes et des personnes de divers genres, y compris les communautés autochtones, noires, racialisées, nouvellement arrivées, handicapées et 2ELGBTQI+.

Ce rapport montre que le système donne déjà d'excellents résultats pour beaucoup et que, grâce à des mesures ciblées, ces gains peuvent être étendus afin de profiter à tous. Notre analyse identifie des leviers politiques clairs et pratiques qui permettront de transformer les talents et l'engagement existants en carrières durables et équitables pour les femmes et les personnes de genre divers.



L'état de l'égalité des sexes dans les SIMT :

UNE DYNAMIQUE ET DES PROGRÈS, MAIS PAS POUR TOUS

Au cours de la dernière décennie, les secteurs SIMT du Canada ont fait d'importants progrès en matière d'équité. Parmi ces progrès, on peut citer la quasi-parité entre les sexes parmi les jeunes diplômés universitaires, une représentation plus forte dans le secteur public et des initiatives nationales telles que le défi 50-30 qui élargissent l'inclusion.

Des efforts ciblés, tels que l'objectif 30 par 30 en ingénierie et les programmes d'enseignement des SIMT dirigés par des Autochtones, font bouger les choses. Ces progrès créent une dynamique, même si des écarts persistants montrent qu'une action plus coordonnée est encore nécessaire pour garantir un changement durable à l'échelle du système.

PRINCIPALES CONCLUSIONS :

- Les salaires restent inégaux : les femmes travaillant à temps plein gagnent toujours nettement moins que les hommes, les écarts étant plus importants pour les femmes racialisées et autochtones.
- Les femmes occupent près de la moitié des emplois au Canada, mais elles sont moins présentes dans les postes de direction et de haute direction, et les femmes autochtones, noires et handicapées sont particulièrement sous-représentées aux postes de haut niveau.
- Les femmes et les personnes de genre divers restent nettement sous-représentées dans les métiers spécialisés, avec des taux de certification et de rétention bien inférieurs au taux d'inscription global. Des obstacles persistants, notamment le harcèlement sur le lieu de travail, l'inaccessibilité des lieux de travail, la rigidité des parcours d'apprentissage et l'absence de recrutement ciblé et de mesures de soutien globales, limitent l'accès à ces métiers et la progression dans ceux-ci. La mise en place à grande échelle de modèles d'apprentissage inclusifs, de programmes de transition rémunérés, de sites de formation accessibles et de mesures incitatives de rétention mises en place par les employeurs ouvrira les carrières dans les métiers spécialisés à une main-d'œuvre plus large et plus diversifiée.
- Les communautés autochtones, noires, racialisées, handicapées, 2ELGBTQI+ et nouvellement arrivées continuent d'être nettement sous-représentées dans l'enseignement SIMT et dans d'autres rôles professionnels.

Ensemble, ces tendances montrent que le parcours menant de l'éducation à une carrière enrichissante dans les SIMT est inégal : les opportunités et l'avancement continuent de favoriser ceux qui rencontrent le moins d'obstacles, de sorte que des mesures ciblées et soutenues sont nécessaires pour mettre en place un système qui fonctionne pour tous.

DES OBSTACLES PRÉCOCES, DES CONSÉQUENCES DURABLES

Les attentes liées au genre, les stéréotypes et les préjugés structurels dans l'éducation apparaissent tôt et persistent tout au long du cycle de carrière. Les filles, les jeunes de genre divers, les jeunes autochtones et les jeunes racialisés sont souvent exclus des filières « avancées » en sciences et en mathématiques, n'ayant pas accès à des modèles et à des mentors qui reflètent leur identité et leur réalité. Le regroupement par niveau dans les écoles secondaires, l'exposition limitée à la physique et les environnements « froids » des salles de classe ou des laboratoires font que l'intérêt et la confiance dans les SIMT s'érodent avant même le début des études postsecondaires.

Les jeunes handicapés, les jeunes Noirs et les jeunes nouveaux arrivants signalent également :

- Le manque d'espaces d'apprentissage accessibles, de programmes d'études adaptés à leur culture et de soutien de la part de leurs pairs ou de mentors.
- Des micro-agressions, des stéréotypes menaçants et des découragements directs de la part des enseignants ou des conseillers quant à leur potentiel de réussite dans les domaines SIMT.

S'attaquer à ces obstacles dès le début, grâce à des programmes d'études inclusifs, des environnements accessibles et un mentorat visible, permet de préserver la curiosité et de renforcer le vivier dont le Canada a besoin.

RÉALITÉS DU MILIEU DE TRAVAIL : CULTURE, SÉCURITÉ ET AVANCEMENT

Les lieux de travail dans les domaines SIMT s'améliorent : de plus en plus d'employeurs reconnaissent la valeur de la diversité au sein des équipes et adoptent des pratiques visant à renforcer le sentiment d'appartenance, la sécurité et les perspectives de carrière des femmes et des personnes de divers genres. Pourtant, pour beaucoup, la réalité quotidienne laisse encore à désirer.

- Les femmes ingénieures, par exemple, gagnent environ 20 000 dollars de moins que leurs homologues masculins, et leur progression de carrière est souvent bloquée à mi-parcours.
- Les travailleurs 2ELGBTQI+ signalent des cas de discrimination et de harcèlement : environ 35 % d'entre eux sont victimes de préjugés lors des entretiens d'embauche et 56 % sont victimes de harcèlement au travail
- Les scientifiques handicapés sont régulièrement confrontés à des laboratoires, des conférences et des travaux sur le terrain qui leur sont physiquement ou procéduralement inaccessibles, les aménagements étant considérés comme des exceptions plutôt que comme une pratique courante.

Ces écarts touchent plus particulièrement les personnes confrontées à de multiples obstacles. Les collègues bispirituels, autochtones, noirs, nouveaux arrivants, handicapés et racialisés décrivent souvent des obstacles visibles et cachés : exclusion des parrainages et des réseaux informels, « travail de diversité » non reconnu et épuisement professionnel dû à une charge de travail supplémentaire qui compte rarement pour la promotion. Ces expériences nuisent à la rétention du personnel et limitent le retour sur investissement en matière de recrutement et de formation.

Les employeurs qui combinent des mesures de soutien pratiques et une responsabilité claire (audits culturels réguliers, processus de règlement des griefs efficaces, pratiques transparentes en matière de rémunération et de promotion) fidélisent davantage leur personnel, réduisent le taux de rotation et stimulent l'innovation.



Principales conclusions sur trois thèmes

L'examen du rapport porte sur trois thèmes : les voies vers l'égalité, le recrutement des SIMT et la rétention des SIMT. Les principales conclusions relatives à ces thèmes sont résumées ci-dessous. L'analyse de tous les sujets inclus dans les examens des politiques juridictionnelles et l'analyse comparative intersectorielle se trouve en annexe.

LES VOIES VERS L'ÉGALITÉ

Le premier thème, les voies vers l'égalité, couvre les structures législatives visant à instaurer l'égalité, y compris la législation sur les droits de la personne, ainsi que les cadres de mise en œuvre tels que le Tribunal des droits de la personne. Ce thème identifie toutes les stratégies de changement qui ont été mises en œuvre par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans une perspective intersectionnelle. Cette section du rapport est utile à tous les Canadiens, au-delà des SIMT.

Dans le cadre du thème « Les voies vers l'égalité », les juridictions canadiennes démontrent qu'elles accordent de l'importance aux droits de la personne en théorie et dans leurs structures, mais que les inégalités persistent dans la pratique. Les législateurs doivent renforcer les systèmes qui soutiennent les personnes à travers les intersections du genre, du handicap, de la culture et de l'identité raciale, car l'équité est la voie vers une véritable égalité. L'analyse des stratégies de changement met en évidence la manière dont la planification stratégique et la coordination peuvent conduire à de meilleurs résultats, l'Islande en étant un excellent exemple. Les résultats montrent que, malgré les progrès réalisés, il existe des lacunes qui doivent être comblées pour parvenir à une véritable inclusion sur le lieu de travail et dans la société.

RECRUTEMENT DANS LES DOMAINES SIMT

Le thème « Recrutement dans les domaines SIMT » examine comment les personnes accèdent aux sciences, à l'ingénierie, aux métiers et à la technologie, depuis l'école jusqu'à l'obtention d'un diplôme et aux premières opportunités de carrière. Le rapport identifie à la fois les structures législatives et les stratégies de changement mises en place par les gouvernements qui favorisent ou entravent la progression vers les domaines SIMT, depuis l'éducation précoce jusqu'à l'accréditation des parcours professionnels. Cette section comprend également les résultats scolaires actuels pour les quatre principales catégories SIMT : sciences, ingénierie, métiers et technologie.

Dans le cadre de ce thème, l'analyse des structures législatives montre un potentiel prometteur en matière de parcours éducatifs et de financement d'initiatives dans le domaine SIMT, mais les résultats restent limités. L'examen des stratégies de changement montre que des pays tels que l'Allemagne, la Lituanie et l'Australie démontrent comment une planification et une coordination stratégiques solides peuvent améliorer les résultats.

RÉTENTION DANS LES SIMT

Le dernier thème du rapport, la rétention dans les SIMT, se concentre sur les aides, la culture et les systèmes en milieu de travail qui permettent de retenir les talents et de les faire progresser vers des postes de direction. Cette section sera utile à de nombreuses personnes en milieu de travail, car les structures législatives et les stratégies présentées ici s'appliquent à la plupart des lieux de travail.

Dans le cadre de ce thème, l'analyse des structures législatives met en évidence la nécessité de disposer de lois solides qui garantissent la sécurité sur le lieu de travail et soutiennent l'ensemble des travailleurs. Cela comprend la promotion de l'égalité salariale, la lutte contre la violence sexiste, la réduction de la précarité par la création de conditions de travail stables et la garantie de l'accès aux structures de soins. Des stratégies prometteuses sont mises en avant, démontrant ce qui peut être réalisé lorsque le Canada agit de manière coordonnée et soulignant l'importance de l'harmonisation entre les juridictions.

Bulletin sur l'égalité des sexes du SIMT Notes finales

Les notes attribuées aux trois thèmes sont combinées pour donner une note globale par juridiction. Le rapport présente les meilleures pratiques et les points forts dans la voie vers l'égalité, mais aussi les écarts persistants dans les résultats pour les femmes, les personnes de genre divers et les groupes sous-représentés. Cela souligne l'importance d'un effort stratégique et coordonné pour garantir que tous les Canadiens puissent bénéficier d'une carrière durable dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie. Les détails des notes individuelles par thème et les sujets pertinents analysés pour la structure législative et les stratégies de changement se trouvent en annexe.



LISEZ LE RAPPORT COMPLET À
CCFSIMT.org/Rapport

	NOTE GLOBALE	VOIES VERS L'ÉGALITÉ	RECRUTEMENT SIMT	FIDÉLISATION DES SIMT
Canada	B	A	B	B
Colombie-Britannique	B	A	C	C
Alberta	D	D	D	D
Saskatchewan	D	D	D	F
Manitoba	C	C	C	D
Ontario	C	C	C	D
Québec	C	A	C	C
Nouveau-Brunswick	D	D	D	C
Nouvelle-Écosse	C	B	C	D
Île-du-Prince-Édouard	D	D	C	D
Terre-Neuve-et-Labrador	C	B	C	F
Yukon	D	D	D	D
Territoires du Nord-Ouest	D	D	C	D
Nunavut	D	F	C	F

Conclusion

METTRE EN PLACE UN SYSTÈME EFFICACE : UNE ACTION COORDONNÉE POUR L'INCLUSION DES SIMT

Le Canada dispose déjà des personnes, des idées et des exemples de réussite locaux nécessaires pour bâtir un secteur SIMT plus inclusif. Grâce à des mesures ciblées et coordonnées — une politique claire, un financement pluriannuel stable, de meilleures données et un leadership communautaire —, nous pouvons transformer des projets pilotes prometteurs en carrières durables pour les femmes, les personnes de divers genres et les autres groupes sous-représentés.

Des obstacles systémiques continuent toutefois de freiner les progrès. Les lieux de travail dangereux, les écarts salariaux, la reconnaissance incohérente des titres de compétences et le manque de soutien en matière de soins et d'accessibilité réduisent l'accès, nuisent à la rétention et gaspillent les talents. Ces obstacles nuisent non seulement à l'équité, mais empêchent également le Canada de répondre aux besoins urgents en main-d'œuvre dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie.

UN SYSTÈME QUI FONCTIONNE

- Soutenir la croissance économique : investir dans l'éducation, le recrutement et la rétention dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des métiers spécialisés stimule l'innovation, renforce les industries et soutient la prospérité à long terme.
- Améliorer la mobilité : une reconnaissance plus rapide et transparente des titres de compétences permet aux travailleurs qualifiés de contribuer dans toutes les provinces et tous les territoires.
- Des lieux de travail plus sûrs : une protection renforcée contre le harcèlement, de meilleures normes en matière de santé et de sécurité au travail et la transparence salariale créent des environnements où les gens restent et réussissent.
- Une inclusion réelle : des politiques intersectionnelles soutiendront les travailleurs autochtones, racialisés, 2ELGBTQI+, immigrants et handicapés afin que les SIMT reflètent la diversité du Canada.
- Responsabilité claire : les données publiques, les audits et l'application de la loi permettront de suivre les progrès et d'instaurer la confiance.
- Soutiens pratiques : des services abordables de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées, de logement et de santé mentale réduisent l'attrition et permettent à davantage de personnes de faire carrière.
- Construction nationale : une main-d'œuvre SIMT diversifiée renforce les grands projets (énergie propre, infrastructures et technologie) et alimente une croissance inclusive.

Nous devons cesser de traiter la rétention des SIMT comme une question d'équité marginale et en faire une priorité nationale liée à la croissance économique et à la planification de la main-d'œuvre. Cela implique des lois harmonisées, des stratégies nationales coordonnées et une responsabilité claire afin que les progrès soient mesurables et durables. Le Canada a démontré qu'il était capable de collaborer entre les différentes juridictions sur les grandes priorités sociales ; la même approche est désormais nécessaire pour les SIMT.

RECOMMANDATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

- 1** Exiger et financer une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) intersectionnelle dans toutes les décisions politiques et financières relatives aux SIMT.
- 2** Normaliser et publier des données ventilées sur le recrutement, la rémunération, la promotion et la rétention.
- 3** Développer les programmes communautaires grâce à un financement stable et pluriannuel.
- 4** Légiférer sur la sécurité au travail, la transparence salariale et les protections axées sur les survivants.
- 5** Rationaliser la reconnaissance des diplômes et élargir les programmes de transition rémunérés en partenariat avec les employeurs.
- 6** Faire de la conception universelle et de l'accessibilité une norme de financement et d'accréditation.
- 7** Lier les marchés publics et les financements importants à des résultats mesurables en matière d'inclusion et de maintien en poste.
- 8** Mettre en place un système de surveillance indépendant et de rapports publics afin de garantir la responsabilité.

Avec une volonté politique, des ressources coordonnées et une responsabilisation continue, l'équité dans le domaine des SIMT peut passer d'une aspiration à une réalité mesurable. Le moment est venu d'investir, de s'aligner et d'agir. Ensemble, nous pouvons faire des SIMT le pilier d'un Canada plus inclusif, innovant et prospère.

Changeons ensemble le discours afin que l'équité dans les SIMT ne soit plus une aspiration, mais une réalité mesurable et durable pour tous les Canadiens.

Annexe

NOTE SUR LA NOTATION DU BULLETIN

Les catégories de chaque thème – structures législatives et stratégies de changement – comprennent des sujets clés. Ces sujets clés ont été divisés en éléments connexes de politique publique ou de résultats. Pour en savoir plus sur la notation du bulletin, veuillez consulter le rapport complet.

Les éléments de politique publique contenus dans ce bulletin ont été sélectionnés en fonction de la mise en œuvre de ce type de politique publique en tant que pratique exemplaire (au Canada ou dans une autre juridiction) en faveur de l'égalité des sexes en général ou dans le domaine des SIMT en particulier (au Canada ou à l'étranger). Les éléments de résultat se concentrent sur l'éducation ou les environnements de travail dans les SIMT au Canada. Ces éléments de résultat ou politiques (tels que la création d'une législation, d'un cadre de mise en œuvre ou de mesures/plans dans le cadre d'une stratégie d'équité plus large) ont été évalués au niveau juridictionnel.

Les éléments clés par juridiction ont reçu soit une **coche** ✓, soit un **NON** pour chaque élément. Pour les résultats, les juridictions ont reçu un **NON** si elles n'avaient pas atteint 30 % pour cet élément. Les éléments clés ont reçu des points pour les éléments marqués d'une **coche** ✓, et chaque élément clé s'est vu attribuer une note moyenne.

NOTES BASÉES SUR LE SCORE

A+ 90 % +

A 80–89 %

B 70–79 %

C 60–69 %

D 50–59 %

F 49 % ou moins

THÈME N° 1 : Les voies vers l'égalité

Le premier thème identifié est « Les voies vers l'égalité ». Cette section du bulletin présentera les structures législatives visant à instaurer l'égalité, notamment la législation sur les droits de la personne, ainsi que les cadres de mise en œuvre tels que le Tribunal des droits de la personne.

NOTE DU THÈME	A	A	D	D	C	C	A	D	B	D	B	D	D	F
THÈME : Les chemins vers l'égalité	87	80	52	56	68	62	80	58	71	58	73	50	50	43
JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
STRUCTURES LÉGISLATIVES - SCORE D'ÉGALITÉ	75	69	44	51	65	53	80	57	62	46	65	50	50	36
LÉGISLATION RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME	100	100	100	75	100	100	100	75	75	75	100	100	100	75
Législation relative aux droits de l'homme - protège les employés contre la discrimination fondée sur des motifs protégés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation relative aux droits de l'homme - Égalité entre les femmes et les hommes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commission des droits de l'homme (membre)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
Tribunal des droits de la personne	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓
PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE - STRUCTURES POUR L'INCLUSION	57	57	14	29	29	43	57	29	43	14	29	0	0	0
Législation sur l'égalité des sexes	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation sur la représentation équitable	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Lois et/ou politiques sur le multiculturalisme	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON
Lois antiracistes	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON
Consentement des peuples autochtones - Engagements envers la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Lois/législation sur l'accessibilité	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	NON
Lois sur l'équité en matière d'emploi (Remarque : formulation désuète - comprend les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON



Ce thème identifiera également toutes les stratégies de changement qui ont été mises en œuvre par les gouvernements des provinces et territoires, en accordant une attention particulière à l'intersectionnalité. Cette section du bulletin est utile à tous les Canadiens, au-delà du SIMT.

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
BUREAUX ET CADRES POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES	67	50	17	50	67	17	83	67	67	50	67	50	50	33
Budget sensible au genre utilisant le cadre de l'OCDE (plus de 50)	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON
Bureaux pour l'égalité des sexes créés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
Création d'un conseil consultatif sur l'égalité des sexes	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Bureau et/ou conseil établi par voie législative	✓	NON	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓
• Bureau ou Conseil - contrôle législatif et autorité en matière d'égalité des sexes	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Utilisation de l'analyse du coût-bénéfice dans la conception des politiques - partiellement ou totalement, NON si l'utilisation de l'analyse du coût-bénéfice n'est pas claire	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
STRATÉGIES POUR LE CHANGEMENT - INCLUSION	100	90	60	60	70	70	80	60	80	70	80	50	50	50
DONNÉES DÉSAGRÉGÉES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Données désagrégées par juridiction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE - STRATÉGIES POUR L'INCLUSION	100	80	20	20	40	40	60	20	60	40	60	0	0	0
Égalité des sexes Inclusion - Stratégies d'équité	✓	✓	NON	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON
Inclusion raciale - Stratégies d'équité	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	NON
Inclusion des personnes 2ELGBTQI+ - Stratégies d'équité	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON
Inclusion des Autochtones - Mise en œuvre des 94 appels à l'action de la CVR, > 50 d'achèvement déclaré	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Inclusion des personnes handicapées (PwD) - Stratégies d'équité	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	NON

THÈME N° 2 : Recrutement SIMT

Les autres thèmes se concentrent sur le parcours SIMT. Le thème deux a été intitulé Recrutement SIMT. Le rapport identifie à la fois les structures législatives et les stratégies de changement mises en place par les gouvernements qui favorisent ou entravent la progression vers le SIMT, de l'éducation précoce à l'accréditation des parcours professionnels.

NOTE DU THÈME	B	C	D	D	C	C	C	D	C	C	C	D	C	C
THÈME : Recrutement SIMT	71	68	57	57	68	61	60	53	64	61	64	56	60	60
JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
STRUCTURES LÉGISLATIVES PARCOURS DE RECRUTEMENT	75	75	67	67	75	75	67	67	75	75	75	70	70	70
PARCOURS ÉDUCATIF SIMT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Le SIMT est inclus dans le programme scolaire de la maternelle à la terminale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Membre du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Établissements d'enseignement postsecondaire, polytechniques, technologiques et professionnels agréés		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Réglementation relative à l'apprentissage Législation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Programme Sceau rouge - certification interprovinciale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RÉSULTATS SCOLAIRES SIMT - FEMMES + > 30 %	50	50	33	33	50	50	33	33	50	50	50	40	40	40
Sciences physiques et de la vie et technologies 30 %+	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mathématiques, informatique et sciences de l'information 30 %+	✓	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓			
Architecture, ingénierie et technologies connexes 30 %+	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Agriculture, ressources naturelles et conservation 30 %+	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Inscriptions à l'apprentissage des métiers 30 %+	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Certifications d'apprentissage des métiers 30 %+	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON



Cette section comprend également les résultats scolaires actuels pour les quatre principales catégories SIMT : sciences, ingénierie, métiers et technologie.

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
STRATÉGIES POUR LE CHANGEMENT - RECRUTEMENT	67	60	47	47	60	47	53	40	53	47	53	42	50	50
PLANIFICATION STRATÉGIQUE SIMT, ENGAGEMENT FINANCIER	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Processus de planification stratégique robustes (4 sur 6), notamment :	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Consultation publique	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans stratégiques	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans d'action	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans budgétaires	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans de communication	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans d'évaluation	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Engagements financiers en faveur du recrutement dans les SIMT par le biais d'initiatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

61 %

des diplômées en sciences de la vie sont des femmes, mais sans une meilleure coordination entre les secteurs, une grande partie de ces talents reste sous-utilisée.

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
ÉCHANGES PLANIFICATION STRATÉGIQUE, ENGAGEMENT FINANCIER	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Processus de planification stratégique solides (4 sur 6), notamment :	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Consultation publique	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans stratégiques	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans d'action	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans budgétaires	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans de communication	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Plans d'évaluation	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Engagements financiers envers les programmes de développement de la main-d'œuvre dans le secteur du commerce	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EXPLOITER LE POTENTIEL ÉCONOMIQUE - STRATÉGIES ÉMERGENTES	100	80	40	40	80	40	60	20	60	40	60	25	50	50
STRUCTURES SYNDICALES - UNE VOIE VERS L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI														
Législation syndicale du travail	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Certification syndicale - Certification syndicale si un seuil (par exemple, ≥50 % - ≥65 %) de travailleurs signent des cartes syndicales (aucun vote requis)	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Taux de couverture syndicale > 30 % de la main-d'œuvre	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓			
MESURES GOUVERNEMENTALES DE RELANCE ÉCONOMIQUE														
Accords sur les avantages pour la communauté/accords sur les répercussions et les avantages - Y compris les mesures d'équité en matière d'emploi	✓	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓
Mesures d'équité dans le cadre du SIMT incluses dans la planification de la durabilité	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON



THÈME N° 3 : Fidélisation des SIMT

Le dernier thème du bulletin est la rétention du personnel SIMT. Cette section comprend les structures législatives et les stratégies de changement qui façonnent l'environnement de travail SIMT et la rétention à long terme de la main-d'œuvre SIMT.

NOTE DU THÈME	B	C	D	F	D	D	C	C	D	D	F	D	D	F
THÈME : Rétention SIMT	73	62	52	48	52	58	61	62	58	59	49	58	54	47
JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
STRUCTURES LÉGISLATIVES MAINTIEN EN POSTE - LIEU DE TRAVAIL	78	46	52	52	57	59	52	54	52	61	57	53	49	44
RÉPARTITION PAR SEXE DES PROFESSIONS SIMT - FEMMES+	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Professions scientifiques et technologiques >30 %	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Professions dans le domaine de l'ingénierie et des technologies de l'ingénierie > 30 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Professions liées aux mathématiques, à l'informatique et aux sciences de l'information > 30 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Professions liées aux SIMT* > 30 %	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Main-d'œuvre dans le secteur du commerce > 30 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
ÉGALITÉ SALARIALE	85	15	15	8	62	69	62	38	46	62	69	31	31	0
Législation relative aux droits de l'homme - égalité salariale (femmes et hommes)	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	✓	✓	NON
Législation sur les normes d'emploi (NE) - égalité salariale (hommes et femmes)	✓	NON	NON	✓	✓	✓	NO	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON
Les lois sur l'équité salariale incluent l'orientation sexuelle et l'identité de genre (langage non binaire)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation sur la transparence salariale (PT)	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON
• Ou dispositions dans la législation ES (sans objet si la législation PT est exhaustive)	✓		NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓		NON	NON	NON



Cette section sera utile à de nombreuses personnes dans le milieu du travail, car les structures législatives et les stratégies présentées ici s'appliquent à la plupart des lieux de travail.

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Égalité salariale	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON
• Législation relative aux droits de l'homme - égalité salariale (femmes et hommes)	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON
• Commission sur l'équité salariale	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	NON
• Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal des droits de la personne du gouvernement du Canada couvre ce domaine)	HRT	NON	NON	NON	✓	✓	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON
• Fonctionnaires	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
• Travailleurs du secteur parapublic	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
• Travailleurs du secteur privé	✓	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Confirmation de l'égalité salariale	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON
• Certification d'égalité salariale et/ou symbole d'égalité salariale	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

0,84 \$

Les femmes gagnent en moyenne 0,84 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes; les femmes autochtones et immigrantes gagnent environ 20 % de moins, et celles en situation de handicap subissent des écarts salariaux de plus de 25 %.

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)	67	60	73	53	60	53	27	60	40	67	47	67	40	40
Législation en matière de santé et de sécurité au travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
OHS harmonisé (la juridiction n'a pas prévu de protections spécifiques pour un secteur particulier, par exemple l'exploitation minière)	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON
Définition moderne du lieu de travail (incluant tous les lieux de travail virtuels, le travail à distance et les déplacements vers et depuis les lieux de travail)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Harcèlement (définition) (Santé et sécurité au travail générales)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓
Harcèlement sexuel (définition) (Santé et sécurité au travail générales)	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON
Intimidation (définie) (Santé et sécurité au travail générales) (remarque : non définie dans les secteurs nucléaire ou minier en Colombie-Britannique)	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Violence (définition) (Santé et sécurité au travail générales)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sécurité psychologique (et blessures) (définie) (Santé et sécurité au travail courante)	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓
Intégration de la santé et de la sécurité au travail - Les politiques et les plans de prévention couvrent tous les aspects suivants : harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et violence.	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON
Intégration de la santé et de la sécurité au travail - Les employeurs sont tenus de former tous leurs employés sur les thèmes suivants : harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et violence.	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NO	NON	✓	NON	NON
Procédure de réclamation sur place - tous les lieux de travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON
S'applique aux tiers - tous les lieux de travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Toilettes - tous les chantiers	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
OHS Mainstream - Les toilettes comprennent : papier toilette, savon et eau, sèche-mains, poubelles pour produits menstruels, propreté.	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Divulgateion et surveillance du harcèlement et de la violence au travail	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
TRAVAIL PRÉCAIRE	100	67	33	33	33	67	33	33	33	33	33	33	33	33
Législation sur les normes d'emploi - Conditions de travail minimales légales, liées au statut des employés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Classification erronée du travail : législation explicite, charge de la preuve incombant à l'employeur, application stricte	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation relative aux prestations transférables pour soutenir l'emploi atypique	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
LÉGISLATION VFS	75%	25%	50%	75%	50%	25%	50%	50%	50%	100%	50%	50%	50%	50%
Législation sur les normes d'emploi - Dispositions relatives à la violence et au harcèlement	✓	NON	NON	✓	NON	NON	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON
Législation sur les normes d'emploi - Congé pour violence domestique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation sur la violence domestique	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation relative aux accords de confidentialité	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON
STRUCTURES DE SOINS LÉGISLATION	100%	67%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	100%	100%	100%	100%
Législation relative aux droits de l'homme - Les femmes enceintes sont protégées	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓
Législation sur les normes d'emploi - Congé de maternité, congé parental	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation sur les normes d'emploi - Congé pour aidant naturel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
STRATÉGIES POUR LE CHANGEMENT - FIDÉLISATION	68	78	51	44	47	57	70	70	63	56	42	62	59	51
PLANIFICATION STRATÉGIQUE (VFS)	100	100	33	33	33	67	100	67	67	67	33	67	67	33
Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre (PANVFS) - Accord bilatéral conclu (Remarque : Québec - stratégie provinciale, financée par le gouvernement fédéral)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mesures liées au lieu de travail dans le cadre des engagements financiers du (PANVFS)	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Processus solides de planification stratégique VFS (4 sur 6), notamment :	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	✓	NON
• Consultation publique	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON
• Plans stratégiques	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON	✓	NON	✓	✓	NON
• Plans d'action	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	✓	✓	NON
• Plans budgétaires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Plans de communication	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON
• Plans d'évaluation	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON
PAYSAGE ET ACCORDS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE GARDE DES JEUNES ENFANTS	43	43	71	43	43	43	71	71	57	57	43	50	50	50
Initiative pancanadienne d'apprentissage et de garde à l'enfance - Ententes bilatérales entre le Canada, les provinces et les territoires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Inclus : Soutien en cas de pénurie de main-d'œuvre	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Inclus : 10 \$/jour - objectif atteint ou officiellement fixé pour 2026	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Inclus : le programme rend les horaires flexibles/prolongés standard	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Inclus : le financement du programme comprend les soins de nuit	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Le pourcentage d'enfants vivant dans des zones dépourvues de structures d'accueil est inférieur à 50 %.	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON	NON
Pourcentage d'enfants bénéficiant d'un accueil périscolaire supérieur à 50 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON			

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
CONGÉ POUR VIOLENCE - NORMES D'EMPLOI - MEILLEURES PRATIQUES	40	80	50	50	60	60	50	50	60	40	40	70	60	70
Référence - Congé pour violence domestique accordé aux employés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Meilleure pratique : Employé – congé pour cause de violence envers un enfant à charge	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Meilleure pratique : Employé (en tant qu'aidant) – congé pour cause de violence envers un adulte protégé	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓
Meilleure pratique : protection de l'emploi	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓
Meilleure pratique : aucune condition d'admissibilité liée à la période d'emploi	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Meilleure pratique : congé de courte durée (5 jours non rémunérés, 5 jours rémunérés)	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓
Meilleure pratique : congé de longue durée (15 semaines ou plus, non rémunéré)	NON	✓	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓
Meilleure pratique : congé de longue durée (jusqu'à 104 semaines en cas de blessures graves résultant d'une infraction pénale)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Meilleure pratique : aucune exigence de vérification ni documentation provenant d'un professionnel agréé	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON
Meilleure pratique : pas de congé si l'auteur de violence domestique est également un employé	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	✓	✓
STRUCTURES DE SOINS - NORMES D'EMPLOI - MEILLEURES PRATIQUES	90	90	50	50	50	60	60	90	70	60	50	60	60	50
Grossesse, maternité, adoption, congé parental - Congé sans solde avec protection de l'emploi après la naissance ou l'adoption d'un enfant, minimum 16 semaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Congé parental/congé pour soins aux enfants (37 semaines et plus)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Meilleure pratique : aucun emploi continu n'est requis pour être admissible à l'assurance-emploi	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON
Congé pour soins compassionnels (adulte) (16 à 28 semaines)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Meilleure pratique : aucun emploi continu n'est requis pour être admissible à l'assurance-emploi	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	NON

JURIDICTION	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Congé pour maladie grave (adulte) (16 à 17 semaines)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Meilleure pratique : aucun emploi continu n'est requis pour être admissible à l'assurance-emploi	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Meilleure pratique : Soutien au revenu des aidants naturels (programme autonome)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON
Congé pour maladie grave (enfant) (36-37 semaines)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Meilleure pratique : aucun emploi continu n'est requis pour être admissible à l'assurance-emploi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

12 %

Le taux d'inscription des femmes aux programmes d'apprentissage est faible, freiné par la non-reconnaissance des titres de compétences et des parcours professionnels fragmentés.

