

FRANCHEMENT, IL FAUT QU'ON PUISSE TRAVAILLER.

Changer le discours :

Égalité des sexes dans le rapport SIMT

Rapport complet

Septembre 2025



ÉQUIPE DU PROJET

Bonnie Douglas, B.Sc., PMP

V. Ophelia Rigault, B.A., M.Ed.

**Alicia Bjarnason, géologue professionnelle, FGC,
M.A., CCIP(™)**

Lorraine Hewlett, B.A., M.A., B.Ed.

Janet Dyson, BJ (avec distinction), LIT, Dipl.PR.

Lara Mailloux, M.Sc.

Cheryl Kristiansen, ing.

Justine Leger

Jove Nazatal

Rapport préparé par :

Alicia Bjarnason, géologue professionnelle, FGC, M.A., CCIP™

Responsable de la recherche et de la stratégie au CCFSIMT

**CE PROJET A ÉTÉ FINANCÉ PAR
FEMMES ET ÉGALITÉ DES SEXES
CANADA**



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada

MERCI

Le CCFSIMT tient à remercier la communauté des chercheurs qui ont soutenu ce travail.

Entreprise principale - Akeena Legall
Global Women in STEM - Anja Lanz
Global Women in STEM - Damineh Akhavan
Jamie Carnegie Consulting - Jamie Carnegie
Leslie Woolcott Consulting - Leslie Woolcott
Spiteri Research & Consulting - Suzanne Spiteri
Institut de recherche et de formation Peel - Sarah Costantini
Soutien à la législation et aux politiques - Peace Olanipekun
Prairie Catalyst Consulting - Jocelyn Peltier-Huntley
Prairie Catalyst Consulting - Sarah Gauthier
Purple Cat Consulting - Mary Fuke
RP Research & Consulting - Rosheeka Parahoo
Truth & Bloom Strategies - Aleyah-Erin Lennon

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	6
Remerciements.....	8
Déclaration de rédaction.....	8
Contexte.....	10
À propos de la CCFSIMT.....	10
Objectif du présent rapport.....	10
Honnêtement, nous avons besoin que <i>cela</i> fonctionne.....	11
Approche de changement systémique.....	12
Le cadre structurel canadien pour les SIMT.....	13
Méthodologie.....	22
Structure du rapport d'évaluation de l'égalité des sexes dans le secteur SIMT au Canada de la CCFSIMT.....	27
Structure ou stratégie L'égalité des sexes a besoin des deux.....	30
Bulletin sur l'égalité des sexes dans le secteur canadien des SIMT de la CCFSIMT.....	33
Thème n° 1 : Les voies vers l'égalité.....	33
Discussion : aperçu du thème « Voies vers l'égalité ».....	34
Structures législatives - Égalité.....	34
Thème clé - Droits de la personne.....	34
Thème clé - Perspective intersectionnelle, structures d'inclusion.....	35
Stratégies pour le changement - Inclusion.....	45
Thème clé - Données ventilées.....	46
Thème clé - Perspective intersectionnelle - Stratégies d'inclusion.....	47
Recommandations pour un changement systémique - Voies vers l'égalité.....	55
Thème n° 2 : Recrutement SIMT.....	58
Discussion : aperçu du thème du recrutement SIMT.....	59
Structures législatives - Recrutement.....	60
Thèmes clés - Parcours éducatif SIMT et résultats scolaires SIMT.....	61
Stratégies de changement - Recrutement.....	63
Thèmes clés - Planification stratégique, engagement financier.....	63
Thème clé - Exploiter le potentiel économique : stratégies émergentes.....	65
Recommandations pour un changement systémique - Recrutement SIMT.....	68
Thème n° 3 : Rétention des SIMT.....	70
Discussion : aperçu du thème de la rétention des SIMT.....	74
Structures législatives Maintien en poste - Lieu de travail.....	74
Thème clé - Répartition des sexes dans les professions SIMT.....	74
Thème clé - Égalité salariale.....	77
Thème clé - Santé et sécurité au travail (SST).....	80
Thème clé - Travail précaire.....	86
Thème clé - Législation sur la VBGH.....	88
Thème clé - Législation sur les structures de soins.....	91
Stratégies de changement - Fidélisation.....	93
Thème clé - Planification stratégique en matière de violence sexiste et domestique.....	93
Thème clé - Paysage et accords en matière d'éducation et de garde des jeunes enfants.....	95
Thème clé - Congés pour cause de violence - Normes d'emploi - Meilleures pratiques.....	99
Thème clé - Structures de garde dans les normes d'emploi - Meilleures pratiques.....	101
Recommandations pour un changement systémique - Fidélisation SIMT.....	103
Bulletin sur l'égalité des sexes du SIMT - Notes finales.....	105
Conclusions.....	106
Références.....	108
Annexes.....	118
Annexe A - SIMT de Statistique Canada.....	118
Annexe B - Formulaire d'appel d'offres.....	128
Annexe C - Formulaire de demande de gardiens du savoir.....	133

Annexe D - Résumé du rapport sur la politique interne de la CCFSIMT.....	137
Annexe E - Résumé des rapports d'appel d'offres.....	140
Annexe F - Résumé des rapports de demande de gardiens du savoir.....	166
Annexe G - Résumés des rapports complémentaires sur les connaissances intersectionnelles clés.....	177

Résumé

Les travailleurs du secteur SIMT sont la colonne vertébrale d'une nation forte et économiquement indépendante. Lorsque les femmes et les personnes de divers genres réussissent dans le secteur SIMT, le Canada réussit aussi. Pourtant, nous sommes loin d'avoir atteint l'égalité des genres dont on parle souvent. Brisons dès maintenant le mythe : l'égalité des genres n'existe pas dans le secteur SIMT, et ce rapport sert d'appel à l'action pour s'attaquer aux obstacles structurels qui perpétuent les inégalités culturelles dans ces domaines.

L'avenir économique du Canada dépend des SIMT. Ces travailleurs sont les architectes de l'innovation, les bâtisseurs d'infrastructures et les moteurs du progrès technologique. Mais comment pouvons-nous disposer de la main-d'œuvre dont nous avons besoin sans financer la prochaine génération de travailleurs ? La réalité est que nous sommes confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans les SIMT, avec plus de 100 000 postes techniques qualifiés qui devraient être nécessaires d'ici 2028 et 250 000 postes qualifiés dans le domaine numérique d'ici 2025. Ces pénuries représentent une menace critique pour la stabilité et la croissance économiques de notre pays.

La sous-représentation des femmes et des personnes de divers genres dans les SIMT est un problème flagrant. Bien qu'ils représentent plus de la moitié de la population canadienne, ces groupes restent marginalisés dans les carrières SIMT. Les obstacles structurels tels que l'inégalité salariale, l'accès limité à des services de garde d'enfants abordables, les horaires de travail rigides et le harcèlement sur le lieu de travail les touchent de manière disproportionnée, créant un système qui exclut plutôt que d'autonomiser. Ces obstacles sont profondément enracinés dans les cadres structurels qui régissent nos lieux de travail et nos institutions. Ce rapport vise à démanteler ces structures afin d'ouvrir la voie à une véritable inclusion.

L'éducation et la formation sont les fondements d'une main-d'œuvre SIMT florissante, mais le Canada ne dispose pas d'une stratégie nationale unifiée pour préparer la prochaine génération. Nos programmes d'études doivent être modernisés, nos programmes d'apprentissage doivent être élargis et un soutien financier doit être accessible à tous ceux qui souhaitent se lancer dans ces domaines. Sans ces changements, nous risquons de prendre du retard tant en matière de préparation de la main-d'œuvre que de capacité à retenir les talents.

La rétention est un autre défi que nous devons relever. La précarité de l'emploi, l'incohérence des processus d'accréditation et la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail poussent les personnes talentueuses à abandonner les carrières dans les STEE. Il est essentiel de mettre en place des cadres législatifs plus solides, des mesures de soutien sur le lieu de travail et un engagement en faveur de l'équité.

La CCFSIMT estime que l'équité est la voie vers l'égalité. En appliquant une perspective intersectionnelle à la conception des politiques et des programmes, nous pouvons garantir que les groupes sous-représentés – les femmes, les peuples autochtones, les communautés 2ELGBTQI+, les immigrants, les travailleurs racialisés et les personnes handicapées – aient un accès équitable aux opportunités dans les domaines SIMT. Il ne s'agit pas seulement d'équité, mais aussi de constituer une main-d'œuvre qui reflète la diversité et la complexité du Canada lui-même.

L'avenir économique du Canada dépend de notre capacité à investir dans l'éducation, le recrutement et la rétention dans le domaine des STEE. C'est le moment d'agir, de supprimer

les obstacles et de créer une main-d'œuvre florissante et inclusive qui favorise l'innovation et la prospérité pour tous. Au CCFSIMT, nous sommes déterminés à mener cette charge, mais nous ne pouvons y parvenir seuls. Il faudra une action coordonnée des gouvernements, des industries et des communautés pour que cette vision devienne réalité. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que les SIMT deviennent le pilier de la réussite économique du Canada.

Remerciements

La Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT) reconnaît que notre grande communauté des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (ou SIMT) est située sur les territoires traditionnels cédés et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis, d'un océan à l'autre, dans ce que l'on appelle le « Canada ». La CCFSIMT respecte et affirme les droits inhérents et issus de traités de tous les peuples autochtones et leurs relations avec ces terres, et continuera d'honorer les engagements pris envers les nations et les peuples autochtones en matière d'autodétermination et de souveraineté. La CCFSIMT reconnaît les oppressions historiques et actuelles, y compris la violence et le génocide, dont ont été victimes les peuples autochtones, leurs terres et leurs cultures. Tous doivent contribuer au processus de guérison et de décolonisation que nous partageons afin de faire évoluer notre société. La CCFSIMT croit fermement que le SIMT s'enrichit grâce aux relations collectives et au partage des connaissances, et s'engage à aider à renforcer et à développer ces relations.

La CCFSIMT encourage son personnel, ses bénévoles et les membres de ses programmes à se familiariser avec les terres sur lesquelles ils se trouvent et à contribuer à l'établissement de relations collectives à long terme. Il nous appartient à tous de comprendre comment la terre nous a nourris, guéris, protégés et accueillis, et continue de le faire, et que nous sommes tous les gardiens de la terre, aujourd'hui et pour l'avenir. Pour en savoir plus sur la terre que vous appelez votre foyer, consultez [le site https://native-land.ca/](https://native-land.ca/)

Déclaration écrite

Les structures législatives du Canada sont fondamentalement coloniales et patriarcales de par leur conception. Le système fonctionne bien pour les personnes pour lesquelles il a été conçu, mais il ne fonctionne pas pour tout le monde. Mis en place par les colons sous la couronne britannique, ces systèmes n'ont jamais été conçus dans un souci d'autodétermination, de souveraineté ou de libération des peuples autochtones ou des communautés racialisées. Le système n'est pas non plus neutre ou équitable. Dès leur création, les systèmes législatifs ont été conçus par et pour les hommes blancs, valides et cisgenres d'origine européenne, excluant les communautés autochtones, noires, brunes, 2ELGBTQI+, les femmes et les personnes de genre divers de la prise de décision, de la gestion des terres et de la reconnaissance juridique.

Qualifier les structures législatives du Canada de « coloniales » n'est pas une métaphore, mais une réalité concrète. Tant que le Canada n'aura pas pris conscience de ses racines coloniales et repensé ses structures législatives à

travers des cadres féministes intersectionnalité, décoloniaux et dirigés par les Autochtones, l'égalité des sexes restera une promesse vide de sens plutôt qu'une réalité vécue.

*Ce document a été préparé avec l'aide de l'intelligence artificielle en tant que partenaire de rédaction et d'édition.

Contexte

À propos de la CCFSIMT

La Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT) est une coalition nationale bénévole à but non lucratif d'organisations et d'individus qui défendent un secteur canadien des sciences, du génie, des métiers et de la technologie (SIMT) équitable, diversifié et inclusif. Créée en 1992, la CCFSIMT soutient collectivement plus de 500 000 personnes dans son réseau en établissant des alliances et des partenariats, en servant de centre de ressources et en défendant ses intérêts d'une voix forte et unifiée. La longue histoire de la Coalition, ses valeurs fondamentales communes, ses efforts de collaboration et les activités régionales et nationales importantes de ses groupes membres ont fourni une base solide à partir de laquelle la CCFSIMT a construit une voix nationale pour les femmes et les personnes de divers genres dans le secteur SIMT afin de changer, de construire et de diriger les politiques et les pratiques en faveur d'une main-d'œuvre diversifiée.

Objectif du présent rapport

La CCFSIMT présente ce rapport dans le cadre du projet « Changer le discours : une voie de plaidoyer pour un changement systémique dans le secteur SIMT », financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), qui s'appuie sur les initiatives fructueuses de la CCFSIMT en matière d'inclusion des genres dans le secteur SIMT, soutenant et défendant la promotion de la sécurité économique des femmes. Ce travail s'inscrit dans la continuité des efforts de changement systémique menés par la CCFSIMT en faveur de l'équité et de l'égalité des sexes dans le secteur SIMT, en s'appuyant sur les informations recueillies à la fois dans [le rapport d'analyse des écarts](#) de la CCFSIMT et dans [le centre de ressources](#).

Le projet a trois objectifs principaux :

1. Intensifier les efforts visant à changer le discours sur la culture d'entreprise et identifier les obstacles structurels actuels au sein des environnements de travail SIMT qui limitent la réussite économique et professionnelle des travailleurs et des entreprises SIMT.
2. Présenter le rapport de la CCFSIMT sur l'égalité des sexes dans le secteur SIMT au Canada, en identifiant les lacunes dans la législation et les stratégies d'inclusion. À l'aide de faits et de données, il démontre que l'égalité des sexes fait défaut dans les lieux de travail du secteur SIMT à travers le Canada, ouvrant la voie à un débat national sur un changement équitable.
3. En comprenant les lacunes existantes, la communauté SIMT peut collectivement plaider en faveur d'un débat national sur le changement équitable et promouvoir un changement systémique au niveau des entreprises, des organisations et de la législation.

Cette discussion arrive à point nommé. Dans le cadre d'un débat national sur

l'indépendance économique et la prospérité, y compris la suppression des barrières commerciales interprovinciales, les travailleurs SIMT jouent un rôle clé dans la réussite nationale. Les travailleurs SIMT méritent les mêmes droits et protections dans leur environnement de travail, quel que soit l'endroit où ils choisissent de travailler au Canada.

Honnêtement, nous avons besoin que *cela* fonctionne.

Le Canada peut atteindre la stabilité économique, la croissance et l'innovation en investissant dans une main-d'œuvre solide dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT), du recrutement à la fidélisation. Face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée, le Canada doit investir dans des parcours éducatifs qui forment les travailleurs actuels et futurs, soutenir les industries et les projets d'infrastructure qui dépendent d'une main-d'œuvre qualifiée et renforcer les cadres législatifs qui garantissent des lieux de travail sûrs et prospères où tous peuvent réussir. Pour garantir la prospérité économique et l'innovation, les gouvernements doivent adopter une approche intersectionnelle qui soutient tous les Canadiens dans leur diversité et leur complexité.

La réalité actuelle est que la main-d'œuvre SIMT du Canada ne reflète pas la diversité des travailleurs canadiens. Les femmes et les personnes de divers genres représentent plus de 50 % de la population, mais restent sous-représentées dans le secteur SIMT. Le Canada doit éliminer les obstacles tels que l'accès limité à des services de garde d'enfants abordables, les congés pour soins insuffisants, les horaires rigides, l'inégalité salariale et la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHG) au travail. Ces obstacles touchent de manière disproportionnée les femmes, les peuples autochtones, les nouveaux Canadiens, les communautés 2ELGBTQI+ et les personnes handicapées. Les structures législatives offrent certaines protections sur le lieu de travail, telles que les normes d'emploi, la santé et la sécurité au travail et les lois sur les droits de la personne, mais des inégalités systémiques persistent. Les droits existent sur le papier, mais la faiblesse de leur application, la crainte de représailles et le silence sectoriel permettent aux inégalités de perdurer dans les secteurs SIMT.¹ Les travailleurs sont également confrontés à des emplois précaires qui échappent aux protections actuelles.²

La géographie ne devrait pas déterminer l'accès aux SIMT ou la sécurité sur le lieu de travail, mais le paysage des SIMT varie considérablement d'une région à l'autre du Canada. Pour éliminer les obstacles, il faut une action coordonnée, allant des interactions individuelles sur le lieu de travail aux politiques élaborées par les employeurs, en passant par les structures législatives conçues et appliquées par les gouvernements. Le présent rapport examine les cadres législatifs afin d'identifier les lacunes systémiques et de mieux comprendre les obstacles auxquels sont

¹ Parahoo, R. (2025). Out of the Margins, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBOIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

² Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025b). Emploi précaire, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Precarious-Employment-in-Canada.pdf>)

confrontées les populations sous-représentées dans les SIMT. L'équité EST la voie vers l'égalité, dans les SIMT et au-delà.

Les conclusions figurent dans le rapport de la CCFSIMT sur l'égalité des sexes dans les SIMT au Canada, organisé selon trois axes : les voies vers l'égalité, le recrutement dans les SIMT et la rétention dans les SIMT. Ce rapport sert également d'outil de sensibilisation, aidant les travailleurs à comprendre leurs droits sur leur lieu de travail et proposant des recommandations concrètes pour le changement.

Approche de changement systémique

Les projets de changement systémique de la CCFSIMT utilisent un modèle de changement systémique guidé par une théorie du changement, qui fonctionne à trois niveaux : extension, intensification et approfondissement.

L'extension élargit l'engagement communautaire grâce à deux stratégies :

- Renforcer les capacités, la confiance, les liens et la collaboration (les 4 C)
- Établir des partenariats avec des alliés et des leaders SIMT pour favoriser le plaidoyer et le changement culturel

L'intensification s'attaque à la réforme systémique :

- Modifier les lois, les politiques et les règles institutionnelles afin de démanteler les barrières structurelles et sociétales et de faire progresser l'égalité des sexes sur les lieux de travail SIMT.

L'approfondissement est une base sur laquelle s'appuyer :

- Favoriser les changements de mentalité en ouvrant « les cœurs et les esprits » à la diversité des valeurs et des croyances culturelles, jetant ainsi les bases de relations inclusives.



Fig. 1. Projets de changement systémique de la CCFSIMT : théorie du changement.

La CCFSIMT a intégré les trois niveaux d'échelle dans ce projet.

Le cadre structurel canadien pour les SIMT

Le Canada ne peut atteindre son plein potentiel économique et d'innovation sans une main-d'œuvre éduquée, informée et qualifiée. Pourtant, le pays ne dispose toujours pas d'une stratégie nationale unifiée pour réussir dans l'³ des SIMT, qu'il s'agisse des parcours éducatifs ou de la longévité professionnelle. Malgré la reconnaissance croissante de l'importance de l'inclusion des SIMT pour atteindre ces objectifs, les femmes et les personnes de genre divers continuent de subir une exclusion systémique et des inégalités économiques.⁴ La voie vers l'égalité passe par la modernisation de la législation, l'intégration de la responsabilité, la lutte contre la précarité du travail et la violence sexiste, tout en amplifiant la voix des personnes sous-représentées.

SIMT : une voie sous-exploitée vers l'égalité

Pour réussir dans les SIMT, il faut un écosystème allant du recrutement à la fidélisation. Les autorités fédérales, territoriales et provinciales (FTP) canadiennes ont mis en œuvre des initiatives stratégiques dans le domaine des SIMT, dépensant des centaines de millions de dollars pour aider à augmenter le nombre de populations sous-représentées dans les SIMT.⁵ Pourtant, les chiffres du recrutement restent faibles et beaucoup quittent leur emploi en raison d'environnements de travail qui ne leur conviennent pas (tant sur le plan structurel que relationnel). En outre, le Canada n'a pas mis en œuvre un grand nombre de recommandations, de cadres et d'engagements (tant nationaux qu'internationaux) en matière d'égalité des sexes.⁷ Ces efforts coûtent un temps et un argent précieux, mais en raison de leur nature fragmentée, ils ne permettent jamais de résoudre complètement les problèmes en question. Pendant ce temps, beaucoup continuent d'accuser un retard en matière de prospérité économique.

Les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne, mais continuent de connaître une insécurité économique. Selon Statistique Canada, en

³ Akhavan, D., Lanz, A. (2025). Rapport sur les changements systémiques de la CCFSIMT - Initiatives dans les domaines des STIM et des métiers Analyse du financement des juridictions au cours des cinq dernières années, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-SETT-in-Canada-A-Jurisdictiona-Scan-Report.pdf>)

⁴ CCFSIMT (2023). Rapport d'analyse des écarts, date de consultation : 8 août 2025.

(https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2023/08/EN_Gap-Analysis_Final.pdf)

⁵ Akhavan, D., Lanz, A. (2025). Rapport sur les changements systémiques de la CCFSIMT - Initiatives dans les domaines des STIM et des métiers, aperçu du financement des provinces et territoires au cours des cinq dernières années, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-SETT-in-Canada-A-Jurisdictional-Scan-Report.pdf>)

⁶ Fuke, Mary. (2025). Au-delà du Sceau rouge : bâtir un avenir inclusif pour les métiers spécialisés au Canada, date d'accès : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Beyond-the-Red-Seal-Report.pdf>)

⁷ Hewlett, L. (2025). SCALING UP Une évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : une comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande, date de consultation : 12 septembre 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MASTER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>)

2024, les femmes représentaient 47,3 % de la main-d'œuvre canadienne,⁸ mais l'écart salarial entre les sexes était de 16,3 %, ce qui signifie que les femmes au Canada gagnent en moyenne seulement 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.⁹ En outre, une analyse intersectionnelle met en évidence des disparités persistantes : les femmes nées au Canada gagnent 9,2 % de moins que leurs homologues masculins, tandis que les femmes autochtones gagnent 20,1 % de moins et les femmes immigrées étaient confrontées à des écarts tout aussi importants, de l'ordre de 20,9 %.¹⁰ Les femmes handicapées sont également confrontées à des désavantages prononcés, avec un écart de rémunération supérieur à 25 % par rapport aux hommes non handicapés et une surreprésentation parmi les populations à faible revenu.¹¹ De plus, les personnes 2ELGBTQI+ sont confrontées à des disparités salariales notables : par exemple, les femmes bisexuelles gagnent 25 % de moins que les hommes hétérosexuels.¹² Les carrières dans les STIM offrent des voies vers la sécurité économique, mais les normes sociales et les obstacles systémiques peuvent en restreindre l'accès et la participation.

Ségrégation professionnelle et sous-représentation dans les STEE

Historiquement, les Canadiens ont toujours considéré les domaines SIMT comme des « métiers d'hommes ». ¹³¹⁴ Les femmes sont nettement sous-représentées dans la plupart des professions SIMT : elles représentent moins de 20 % des ingénieurs professionnels au Canada¹⁵, 12,6 % des artisans agréés¹⁶ et moins de 30 % dans le

⁸ Statistique Canada. (2024). Enquête sur la population active 2024 - Pleins feux sur les femmes sur le marché du travail canadien, date de consultation : 8 août 2025.

(<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-eng.htm>)

⁹ Statistique Canada. (2024). Les faits, Journée internationale de la femme 2024, date de consultation : 8 août 2025. (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00009-eng.htm>)

¹⁰ Statistique Canada. (2023). Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les sexes au Canada, date de consultation : 8 août 2025 (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-eng.htm>)

¹¹ LEAF. (2023). Genre et pauvreté, date de consultation : 5 septembre 2025.

(<https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2023/08/Gender-and-Poverty-Background.pdf>)

¹² Parahoo, R. (2025). Out of the Margins 2025, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

¹³ Bridges, D., Wulff E., Bamberry L., Krivokapic Skoko, B. & Jenkins, S. (2020) Négocier le genre dans les métiers spécialisés à prédominance masculine : une revue systématique de la littérature, Construction Management and Economics, DOI : 10.1080/01446193.2020.1762906

¹⁴ McGuire, L., Mulvey, K.L., Goff, E., Irvin, M.J., Winterbottom, M., Fields, G.E., Hartstone-Rose, A., Rutland, A. (2020) Les stéréotypes de genre dans les STIM, de la petite enfance à l'adolescence, dans les centres scientifiques informels. J Appl Dev Psychol. Mars-avril 2020 ; 67 : 101109. doi : 10.1016/j.appdev.2020.101109. PMID : 32255884 ; PMCID : PMC7104893.

¹⁵ Ingénieurs Canada. (2023). Renseignements sur les membres à l'échelle nationale | Ingénieurs Canada, date de consultation : 8 août 2025.

(<https://engineerscanada.ca/reports/national-membership-report/2023-national-membership-information>)

¹⁶ Statistique Canada. (2023). Inscriptions et certifications en apprentissage au Canada, date de consultation : 8 août 2025. (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2020016-eng.htm>)

secteur technologique.¹⁷ Les femmes immigrées,¹⁸ racialisées¹⁹ et autochtones²⁰ sont confrontées à des obstacles systémiques cumulés qui les excluent des secteurs SIMT à forte croissance et à hauts salaires.²¹ Les personnes de genres divers restent souvent invisibles dans la collecte de données et les stratégies d'équité, ce qui fait que leurs contributions et leurs difficultés sont négligées. »²² Le graphique suivant illustre la ségrégation professionnelle dans les métiers spécialisés.

Inscriptions à l'apprentissage des métiers 2023 - Femmes	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total des principaux groupes commerciaux	12,2	11,3	11,9	11,3	15,4	13,1	12,4	7,0	8,8	10,1	8,7	11,6	5,6	8,2
Services automobiles	6,3	7,9	10,0	9,2	5,0	4,0	1,0	4,5	7,0	5,9	5,3	5,4	5,0	33,3
Charpentiers	6,3	8,1	8,5	10,9	4,8	7,0	4,8	10,7	9,6	6,7	9,7	10,7	3,8	0,00
Électriciens	5,8	8,7	6,9	6,1	6,4	4,6	4,3	5,6	7,4	5,3	6,9	14,6	5,0	12,5
Électronique et instrumentation	7,8	6,4	6,3	8,5	0	16,7	7,6	2,3	10,5	n/a	8,7	n/a	n/a	n/a
Services alimentaires	41,4	41,3	46,7	60,0	68,3	41,2	40,0	37,8	44,3	31,3	40,0	33,3	66,7	n/a
Coiffeurs et esthéticiens	85,9	91,4	81,2	88,5	87,0	87,0	89,2	n/a	83,3	100,0	100,0	100,0	100,0	n/a
Mécaniciens d'équipement lourd	4,5	5,4	4,8	2,4	2,2	4,6	3,0	5,9	5,6	n/a	3,3	33,3	0,0	11,1
Conducteurs d'engins lourds et de grues	4,3	15,6	3,2	5,1	0	7,1	1,9	2,9	10,0	n/a	16,3	n/a	n/a	n/a
Finition intérieure	18,0	17,1	21,2	10,0	14,6	8,6	20,7	15,4	13,5	0,0	12,5	0,0	50,0	n/a
Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticulture	29,9	31,7	40	0	31,3	27,7	30,0	21,1	33,3	11,1	100,0	n/a	n/a	n/a
Machinistes	6,5	7,5	4,5	7,3	2,8	6,1	7,0	10,0	3,4	10,0	n/a	n/a	n/a	n/a

¹⁷ ICTC. (2022). Équité entre les sexes dans l'écosystème technologique canadien, date de consultation : 8 août 2025. (<https://ictc-ctic.ca/reports/gender-equity-in-canadas-tech-ecosystem>)

¹⁸ Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025c). Obstacles au recrutement des immigrants et des réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Recruitment-Barriers-in-Canada.pdf>)

¹⁹ Spiteri, S., Olanipekun, P. (2025). Réévaluation de la loi sur l'équité en matière d'emploi : obstacles structurels à la représentation des femmes racialisées dans les professions SIMT, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Reassessing-the-Employment-Equity-Act.pdf>)

²⁰ Gauthier, S. (2025). Vers l'équité dans les STEE : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>)

²¹ Remarque : chiffres du recensement de 2021 - Les femmes ne représentent que 14,8 % des travailleurs certifiés Sceau rouge (seulement 5,2 % si l'on exclut les métiers du service), et les immigrants (19,2 %), les minorités visibles (18,2 %) et les personnes handicapées (13,8 %) restent sous-représentés par rapport à l'ensemble de la population active, tandis que la participation des Autochtones a doublé pour atteindre 5,8 %. Source : Forum canadien sur l'apprentissage. (2023). La démographie de la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés au Canada : aperçu tiré du recensement de 2021, date de consultation : 15 août 2025.

(<https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>)

²² Parahoo, R. (2025). Out of the Margins, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

Travailleurs métallurgistes (autres)	6,7	8,5	5,8	5,7	3,9	4,2	7,3	7,5	10,9	n/a	13,0	n/a	n/a	n/a
Mécaniciens-monteurs	4,7	3,9	6,0	4,8	5,0	5,2	1,9	3,5	7,3	n/a	6,7	n/a	0,0	n/a
Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations de chauffage	4,1	5,5	6,6	4,1	3,3	2,9	2,2	5,3	5,5	11,8	6,2	4,5	5,3	n/a
Mécaniciens en réfrigération et climatisation	2,4	3,6	3,0	3,1	3,6	1,8	1,5	3,6	5,1	5,9	2,7	0,0	n/a	n/a
Tôliers	4,4	7,0	3,8	1,6	3,1	2,8	4,7	2,3	7,1	n/a	13,3	20,0	n/a	n/a
Soudeurs	11,3	15,0	12,4	13,5	8,4	12,5	4,3	13,7	16,0	12,1	12,8	33,3	0,0	n/a

Graphique 1 : Inscriptions à l'apprentissage en 2023 - illustrant la ségrégation professionnelle, [Statistique Canada 2024](#)

Les groupes sous-représentés se heurtent à des obstacles structurels qui nuisent à leur réussite tant au niveau du recrutement que de la rétention dans les STEE. Pour remédier à cette sous-représentation, il faut s'attaquer aux obstacles structurels dans le recrutement et l'éducation qui déterminent qui peut accéder aux STEE et y réussir.

Obstacles au recrutement et à l'éducation

L'accès à l'éducation dans les STEE varie considérablement, les possibilités offertes aux étudiants étant fortement influencées par la géographie et le sexe. L'éducation est structurée comme une « courtepoinTE », chaque juridiction fixant ses propres priorités, programmes et budgets.²³ Ces variations renforcent les inégalités structurelles en raison de l'inégalité de l'accès, des normes et du soutien entre les provinces et les territoires (par exemple, le manque d'accès dans les zones rurales et éloignées, ainsi que la répartition inégale des ressources dans les milieux urbains).²⁴ Partout au Canada, les programmes d'études SIMT manquent de modernité et doivent être mis à jour afin de préparer une main-d'œuvre future diversifiée,²⁵ en accordant la priorité à l'inclusion culturelle et au soutien des étudiants de tous genres.²⁶ Cette situation est aggravée au niveau postsecondaire, car les établissements financés par l'État manquent de capacités et de moyens

²³ Woolcott, L. (2025). Barrières (pour les femmes) dans l'enseignement des STIM. Dans Barrières (pour les femmes) dans l'enseignement des STIM, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Barriers-to-SETT-Education-in-Canada-Report.pdf>)

²⁴ Remarque : par exemple, les femmes, les filles et les personnes de genre divers autochtones au Canada sont confrontées à des défis sérieux et persistants pour accéder à l'éducation. Les femmes autochtones sont souvent confrontées à des défis supplémentaires pour passer du secondaire à l'enseignement supérieur. Beaucoup sont les premières de leur famille à fréquenter un collège ou une université et manquent de soutien pour s'y retrouver dans le système. Les obstacles financiers, le manque de services de garde d'enfants, la discrimination systémique, les services de santé mentale et les soutiens culturellement adaptés sont des obstacles majeurs qui rendent également leur réussite plus difficile. Les étudiants autochtones qui doivent quitter leur communauté d'origine éloignée pour poursuivre des études postsecondaires doivent faire face à des difficultés supplémentaires liées au déplacement, à l'accès au logement et à la déconnexion culturelle. (Gauthier, 2025)

²⁵ Gauthier, S. (2025). Vers l'équité dans les STIM : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>)

²⁶ Parahoo, R. (2025). Out of the Margins, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

financiers pour former la main-d'œuvre actuelle et future,²⁷ ce qui limite les possibilités pour les nouveaux arrivants d'acquérir l'expérience pratique essentielle dans le cadre des programmes SIMT et des parcours d'apprentissage.²⁸ Avec une main-d'œuvre vieillissante dans le secteur SIMT, le Canada a besoin d'une stratégie claire et d'un financement accru pour former efficacement la prochaine génération de travailleurs.

Malgré ces défis, le départ à la retraite de 700 000 travailleurs qualifiés d'ici 2028 offre une occasion unique d'accroître la participation des groupes sous-représentés dans les SIMT.²⁹ En 2023, les femmes ne représentaient que 5 % des travailleurs de la construction sur les chantiers ; les peuples autochtones représentaient 5,1 % en 2021 ; et les nouveaux arrivants représentaient 19 % en 2022, alors qu'ils constituent 27 % de la main-d'œuvre totale du Canada.³⁰ Le Canada a également besoin d'ingénieurs pour concevoir et construire des infrastructures, développer des solutions innovantes et stimuler les progrès technologiques. D'ici 2028, le pays sera confronté à une pénurie de plus de 100 000 travailleurs techniques qualifiés, en particulier dans le domaine de l'ingénierie.³¹ Parallèlement, l'économie numérique canadienne emploiera 2,26 millions de travailleurs qualifiés dans le domaine numérique d'ici 2025, soit environ 11 % de tous les emplois, et aura besoin de 250 000 postes supplémentaires.³² Avec un taux d'emploi des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) de 53,6 % en juillet 2025³³, le plus bas depuis novembre 1998 (à l'exception des années COVID), la mise en place de parcours SIMT efficaces serait bénéfique tant pour les jeunes que pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Le Canada ne pourra atteindre son plein potentiel économique qu'en dotant sa main-d'œuvre des compétences nécessaires en matière de technologie et d'intelligence artificielle (IA) pour relever les défis de demain.

Les deux graphiques suivants montrent l'état actuel de l'achèvement des parcours éducatifs SIMT.

²⁷ Universités Canada. (2024). Action urgente pour nos universités publiques, essentielles à la stabilité et à la croissance économiques du Canada, date de consultation : 8 août 2025. (<https://univcan.ca/news/urgent-action-for-our-publicly-funded-universities-critical-to-canadas-economic-stability-and-growth/>)

²⁸ Conseil des compétences Canada. (2024). Surmonter la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés : une stratégie cruciale pour l'avenir économique du Canada, date d'accès : 12 août 2025. (<https://www.skillsouncil.ca/latest-news/overcoming-the-skilled-trades-workforce-shortage-a-crucial-strategy-for-canada-s-economic-future>)

²⁹ RBC. (2021). Powering Up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy, date de consultation : 12 août 2025. (<https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Skilled-Trades-Report.pdf>)

³⁰ Buildforce Canada. (2024). Canada's Construction Sector Is Poised To Grow Through 2033, date de consultation : 12 août 2025.

(<https://www.buildforce.ca/en/press-release/canadas-construction-sector-is-poised-to-grow-through-2033/>)

³¹ Prolink. (2024). Pénurie de talents en ingénierie : ce que cela signifie pour l'avenir de votre entreprise, date de consultation : 12 août 2025.

(<https://prolink.insure/engineering-talent-shortage-what-this-means-for-your-firms-future/>)

³² MRO. (2024). Le Canada aura besoin de 250 000 travailleurs qualifiés dans le domaine du numérique d'ici 2025 : étude du CTIC, date de consultation : 12 août 2025.

(<https://www.mromagazine.com/2024/09/27/canada-will-need-250k-digitally-skilled-workers-by-2025-ictc-study/>)

³³ Statistique Canada. (2025). Enquête sur la population active, juillet 2025, date de consultation : 12 août 2025. (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250808/dq250808a-eng.htm>)

Diplômés de l'enseignement supérieur, femmes+ %	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	Territoires
Sciences physiques et de la vie et technologies	61,4	59,3	60,3	66,1	61,9	64,6	58,0	63,6	64,9	65,9	57,1	55,6
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	31,6	33,2	28,2	28,2	31,9	33,8	26,5	22,8	32,9	30,8	35,7	n/a
Architecture, ingénierie et technologies connexes	22,7	20,2	21,7	20,7	24,0	23,5	23,6	14,4	23,7	19,8	17,7	18,2
Agriculture, ressources naturelles et conservation	60,9	56,8	61,9	57,3	53,5	61,8	66,1	42,2	66,1	68,4	51,0	50,0

Statistique Canada Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

Graphique 3 : Diplômés de niveau postsecondaire, par domaine d'études, Classification internationale type de l'éducation, sexe - Canada, provinces et territoires. [Statistique Canada](#) 2022

Certification d'apprentissage des métiers 2023 - Femmes	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total des principaux groupes commerciaux	10,3	7,5	12,0	11,3	14,9	11,8	9,7	4,4	4,7	4,0	5,8	6,5	6,5	6,5

Graphique 2 : Certification d'apprentissage en 2023, [Statistique Canada](#) 2024

Même lorsque les individus surmontent ces obstacles liés au recrutement et à l'éducation, les défis structurels en matière de rétention et de conditions de travail empêchent bon nombre d'entre eux de mener une carrière à long terme dans les STEE.

Difficultés de rétention et précarité de l'emploi dans les STEE

Le maintien d'une main-d'œuvre stable dans les secteurs SIMT est essentiel à la croissance économique du Canada. Cependant, des obstacles structurels – allant de l'incohérence des accréditations à la précarité des possibilités d'emploi³⁴ – entravent la rétention à long terme et empêchent la pleine utilisation des talents qualifiés. Les variations dans la législation des différentes juridictions fragmentent encore davantage la protection.

³⁵³⁶La reconnaissance des titres de compétences dans les domaines SIMT varie selon les provinces et les territoires, ce qui limite la mobilité professionnelle et empêche les travailleurs qualifiés de tirer parti de leurs qualifications à l'échelle

³⁴ Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025b). Emploi précaire, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Precarious-Employment-in-Canada.pdf>)

³⁵ Peltier-Huntley, J. (2025). Jurisdictional scan of Canadian SIMT professional regulators, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Regulators-Landscape-Report.pdf>)

³⁶ Fuke, Mary. (2025). Au-delà du Sceau rouge : bâtir un avenir inclusif pour les métiers spécialisés au Canada, date d'accès : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Beyond-the-Red-Seal-Report.pdf>)

nationale. Les immigrants et les réfugiés se heurtent à un labyrinthe de processus d'accréditation propres à chaque juridiction, ce qui retarde leur intégration dans les professions SIMT. En conséquence, de nombreux nouveaux arrivants se retrouvent dans des « emplois de survie » qui sous-utilisent leurs compétences et leurs qualifications, et même lorsqu'ils obtiennent des postes pertinents, ceux-ci sont souvent précaires.

La montée de l'emploi précaire dans les secteurs SIMT sape la stabilité de la main-d'œuvre et a des répercussions durables sur la rétention. Si certains travailleurs apprécient la flexibilité des emplois précaires, ces contrats excluent souvent les prestations de santé et les congés pour soins à un proche, et ils bloquent les possibilités d'amélioration des compétences.³⁷ Le classement erroné des travailleurs comme entrepreneurs indépendants a également augmenté,³⁸ les privant des protections prévues par les normes d'emploi et les exposant à des conditions dangereuses, à des écarts de rémunération et à des horaires excessifs. Au-delà des disparités salariales, les inégalités se manifestent également par des pratiques telles que les « promotions silencieuses », dans le cadre desquelles les travailleurs, en particulier ceux issus de groupes marginalisés, assument des responsabilités supplémentaires sans rémunération ni reconnaissance correspondantes.³⁹ Cette instabilité réduit la durée de la carrière et épuise le vivier de professionnels expérimentés dans le domaine des STIM. La fragmentation des lois sur la santé et la sécurité au travail aggrave encore ces risques en laissant des lacunes dans la couverture.

Les femmes sont victimes de harcèlement et d'intimidation de manière disproportionnée, ce qui réduit leur satisfaction au travail et augmente leur stress.⁴⁰ Près d'une femme sur deux (48 %) et environ trois hommes sur dix (31 %) ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail.⁴¹ Les lois actuelles en matière de santé et de sécurité au travail adoptent une approche neutre du point de vue du genre, sans tenir compte de la nature sexospécifique de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Les lois sur la santé et la sécurité au travail ne sont pas uniformes d'une province et d'un territoire à l'autre ; certaines prévoient des exemptions spécifiques à certains secteurs (par exemple, l'exploitation minière), ce qui se traduit par une protection inégale pour les femmes

³⁷ Spiteri, S. (2025b). Obstacles structurels dans les systèmes de soins canadiens pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Care-Related-Structures-Report.pdf>)

³⁸ Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025b). Emploi précaire, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Precarious-Employment-in-Canada.pdf>)

³⁹ Spiteri (2025b)

⁴⁰ SSHRC/WAGE. (2023). Le fardeau croissant de la violence sexiste au travail à l'ère numérique : revue systématique et méta-analyse, date de consultation : 8 août 2025.

(https://sshrccrsh.canada.ca/society-societe/community-communitite/ifca-iac/evidence_briefs-donnees_probantes/gbv-vfq/nowrouzi-eng.aspx)

⁴¹ Statistique Canada. (2024). Cadre de résultats selon le sexe : un nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail, date de consultation : 8 août 2025.

(<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-eng.htm>)

dans les professions SIMT.⁴² En l'absence d'une définition moderne du « lieu de travail » qui inclut des protections contre la violence sexiste, les juridictions laissent des lacunes juridiques qui permettent à des cultures discriminatoires de se développer⁴³, touchant particulièrement les femmes racialisées⁴⁴ et autochtones⁴⁵, ainsi que les professionnels de divers genres.⁴⁶

Vous trouverez ci-dessous des graphiques présentant la représentation statistique actuelle des femmes dans les professions SIMT au Canada. Notez que malgré les résultats scolaires obtenus dans certaines filières scientifiques, les chiffres relatifs à l'emploi illustrent une attrition dans toutes les filières SIMT.

Femmes ayant suivi une formation en STIM et travaillant dans le domaine des STIM+	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Professions STIM	23,7	23,3	22,7	25,0	23,1	24,7	22,4	22,9	23,2	26,0	22,1	28,2	27,3	12,0
Sciences et technologies scientifiques	47,8	35,1	31,3	43,5	33,7	41,0	41,6	32,9	31,8	34,8	29,2	32,0	42,9	0,0
- Sciences physiques et chimiques	44,7	45,0	38,9	41,3	55,2	45,4	44,1	47,2	40,6	67,7	55,6	n/a	n/a	n/a
- Sciences biologiques	59,3	56,2	54,9	50,2	57,9	60,8	65,1	51,3	56,5	46,7	52,3	50,0	58,6	50,0
- Sciences générales et intégrées	37,8	35,1	31,3	43,5	33,7	41,0	41,6	32,9	31,8	34,8	29,2	32,0	42,9	0
Ingénierie et technologie de l'ingénierie	17,5	17,7	17,8	18,1	15,9	17,1	17,9	17,8	15,9	20,9	17,7	20,4	13,5	0,0
- Ingénierie	16,2	15,8	17,1	17,4	14,3	15,8	16,9	14,3	15,0	9,8	15,5	17,9	10,0	0,0
- Technologie de l'ingénierie	19,1	20,5	19,1	18,9	17,4	18,9	18,8	20,8	16,9	28,7	20,2	21,9	17,4	0,0
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	25,4	23,6	25,3	25,5	25,2	27,1	22,6	25,3	26,1	23,4	25,0	30,9	31,8	11,8
- Mathématiques et études connexes	38,9	36,6	41,3	39,0	43,1	39,5	37,6	35,9	36,2	30,0	45,6	55,6	37,5	50,0
- Informatique et sciences	24,1	22,6	23,7	24,2	22,9	25,9	20,8	24,5	25,2	23,0	23,0	26,1	30,6	0,0

⁴²Hewlett, L. (2025). SCALING UP Une évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : une comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande, date de consultation : 12 septembre 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MASTER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>)

⁴³ Hewlett (2025)

⁴⁴ Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025). Violence et harcèlement fondés sur le sexe dans les milieux de travail canadiens : examen et brève analyse de la législation, des politiques et des mesures stratégiques actuelles, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-GBVH-in-Canadian-Workplaces-Report.pdf>)

⁴⁵ Gauthier, S. (2025). Vers l'équité dans les STIM : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>)

⁴⁶ Parahoo, R. (2025). Out of the Margins, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

de l'information															
*Professions liées aux STIM	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2	

Statistique Canada Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

*Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer des fonctions essentielles liées à la profession.

Graphique 4 : Professions (STIM) par domaine d'études principal et niveau de scolarité le plus élevé - Canada, provinces et territoires. [Statistique Canada 2022](#)

Pour obtenir la liste complète des pourcentages STIM par juridiction, voir l'annexe A.

Ingénieurs professionnels agréés - Femmes	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Ingénieurs professionnels	15,0	14,8	15,8	12,4	13,6	14,3	16,7	13,0	14,0	10,5	15,6	12,0	11,3	n/a

Graphique 5 : Ingénieurs professionnels inscrits au Canada. [Ingénieurs Canada 2023](#)

Main-d'œuvre dans les métiers Femmes+	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Métiers spécialisés	15,3	15,6	14,8	15,3	13,5	14,9	16,2	15,5	14,8	15,3	15,0	15,7	11,1	13,8
Métiers spécialisés (à l'exception des coiffeurs et barbiers, esthéticiennes, électrolystes et professions connexes)	10,6	10,5	10,4	10,9	9,4	10,5	11,1	10,2	10,1	10,6	10,4	13,8	9,5	13,3

Statistique Canada Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

Graphique 6 : Professions (métiers) - Canada, provinces et territoires. [Statistique Canada 2022](#)

Pour obtenir la liste complète des pourcentages par juridiction, consultez l'annexe A.

Ces défis en matière de rétention révèlent un problème plus profond : le Canada manque de mécanismes de responsabilisation cohérents pour garantir l'équité et la sécurité dans tous les lieux de travail SIMT.

Lacunes en matière de responsabilité dans le domaine de la sécurité et de l'inclusion des SIMT

Des initiatives telles que le Défi 50-30 du Canada ont incité les organisations à viser une parité hommes-femmes de 50 % et une représentation équitable de 30 % dans les postes de direction, en fournissant des boîtes à outils et des ressources sur les meilleures pratiques à l'échelle nationale.⁴⁷ Plus de 2 853 organisations ont adhéré à cette initiative, et les ressources restent disponibles en ligne. Cependant, l'initiative ne recrute plus de nouveaux participants et ne dispose d'aucune mesure de responsabilisation applicable. Les programmes volontaires en faveur de la

⁴⁷ Gouvernement du Canada. (2025). Défi 50-30, date de consultation : 12 août 2025. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage>

diversité sont utiles, mais en l'absence de mandats légaux, la sécurité et l'inclusion des travailleurs SIMT sur le lieu de travail restent inégales. Seuls 6 % des travailleurs sont couverts par les lois fédérales sur la santé et la sécurité au travail ; les 94 % restants dépendent de réglementations provinciales et territoriales variables.⁴⁸ À mesure que la mobilité de la main-d'œuvre canadienne augmente, les normes de sécurité et d'inclusion ne doivent pas se plier à la juridiction la plus faible. La CCFSIMT publie un rapport évaluant la législation actuelle, soulignant les lacunes et recommandant des mesures aux gouvernements et aux employeurs afin de renforcer la sécurité, l'équité et la prospérité des travailleurs SIMT. Ce rapport décrit les réformes systémiques nécessaires pour transformer le recrutement, la rétention et la responsabilité en une stratégie cohérente pour la réussite des SIMT.

Suivant : Aperçu de la méthodologie du projet.

Méthodologie

La CCFSIMT présente ce **rapport** et le **bulletin d'évaluation de la CCFSIMT sur l'égalité des sexes dans le secteur SIMT au Canada** comme le fruit d'un effort collaboratif. En novembre 2024, la CCFSIMT a lancé un appel d'offres (RFT) et un appel à candidatures (RFK) auprès de la communauté SIMT et des défenseurs des droits, afin de recruter des personnes ou des groupes qui soutiendraient ce travail en tant que chercheurs participatifs. Un deuxième appel à candidatures (RFK) a été lancé en février 2025.

L'objectif principal de l'appel d'offres et des appels à candidatures était de mener une analyse et une recherche sur les politiques afin d'acquérir des connaissances sur les structures et les politiques actuelles au sein des juridictions canadiennes qui créent des obstacles dans les parcours éducatifs et les environnements de travail des SIMT. L'objectif est de comparer et de contraster les juridictions afin d'identifier les pratiques exemplaires et les lacunes dans les politiques publiques.

RFT : L'appel d'offres a été conçu en examinant les interactions passées avec la communauté (par exemple, le rapport d'analyse des lacunes de la CCFSIMT, les rapports du forum sur les politiques de la CCFSIMT - qui peuvent tous être consultés dans [le centre de ressources de la CCFSIMT](#)) afin de dresser une liste des obstacles structurels potentiels identifiés par la communauté SIMT de la CCFSIMT. La CCFSIMT a lancé un appel à candidatures pour soutenir la recherche afin d'étudier plus en détail ces obstacles structurels potentiels au niveau des juridictions.

Vous trouverez ci-dessous la liste des obstacles que la CCFSIMT a inclus dans l'appel à candidatures que les chercheurs peuvent envisager de soumettre. Le dossier de candidature complet est disponible à **l'annexe B**.

⁴⁸CCOHS. (n.a.). Législation en matière de santé et de sécurité au Canada, date de consultation : 12 août 2025. (<https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/legislation/intro.html>)

Thème 1 : Initiatives gouvernementales structurelles/politiques	
Sujets à prendre en considération	Initiatives SIMT : Au cours des 5 à 10 dernières années, quelles initiatives SIMT les juridictions ont-elles financées ?
	Planification future : Au cours des 5 à 10 dernières années, quelles initiatives ont mis l'accent sur la durabilité et l'emploi dans le secteur SIMT ?
Sujets à prendre en considération	Budgétisation : les juridictions ont-elles conçu/mis en œuvre des budgets féministes ?
	Accords sur les avantages pour la communauté : les juridictions adoptent-elles une approche holistique des projets financés par le gouvernement ?
Sujets à prendre en considération	Structures éducatives par juridiction
	Enseignement primaire/secondaire en ce qui concerne les SIMT
	Enseignement supérieur en ce qui concerne les SIMT, y compris le perfectionnement professionnel
Sujets à prendre en considération	Réglementations professionnelles par juridiction
	Apprentissage, accréditation Sceau rouge
	Responsabilités des organismes de réglementation professionnelle
Sujets à examiner	Structures de soins à travers le Canada et travail non rémunéré en général
	Accords relatifs à la garde d'enfants, en particulier en ce qui concerne le soutien aux environnements de travail SIMT
	Soins aux personnes âgées
	Maladies graves
	Dépendance à l'égard du travail non rémunéré pour la prospérité sociale et économique
Sujets à prendre en considération	Violence sexiste
	Accords juridictionnels
	Législation en vigueur - par exemple, la loi Clair
	Traite des êtres humains
	Systèmes judiciaires pour le harcèlement et la violence - dans le cadre des justifications et au-delà
Sujets à prendre en considération	Y a-t-il un sujet important lié à la juridiction qui crée des obstacles dans les environnements de travail SIMT et pour les travailleurs SIMT que nous avons oublié ?

Thème 2 : Lois, réglementations et codes du travail	
Sujets à examiner	Lois du travail
	Loi sur les normes d'emploi
	Loi sur l'équité en matière d'emploi
	Code canadien du travail
	Code des droits de la personne
Sujets à prendre en considération	Santé et sécurité au travail SST
	Y compris des sujets tels que la santé mentale, le deuil et les EPI
	Quels sont les secteurs exemptés des réglementations en matière de SST ? Quel est l'impact sur les travailleurs SIMT ?
Sujets à prendre en considération	Y a-t-il une loi, une réglementation ou un code du travail important qui crée des obstacles dans les environnements de travail SIMT et pour les travailleurs SIMT ?

RFK : La demande de connaissances visait à apporter une perspective intersectionnelle au projet en recherchant activement des membres de la communauté capables d'apporter des points de vue issus d'expériences intersectionnelles diverses liées aux obstacles juridiques.

Vous trouverez ci-dessous la liste des perspectives intersectionnelles que la CCFSIMT a incluses dans l'appel à candidatures RFK à l'intention des chercheurs. Le formulaire de candidature RFK complet est disponible à **l'annexe C**.

Perspective intersectionnelle intéressante pour évaluer les politiques juridiques (fédérales/provinciales/territoriales)
Structures soutenant/affectant les femmes
Structures soutenant/affectant les personnes 2ELGBTQI+
Structures soutenant/affectant les peuples autochtones
Structures soutenant/affectant les réfugiés
Structures soutenant/affectant les personnes vivant avec un handicap (visible et/ou invisible)
Structures soutenant/affectant les personnes racialisées
Structures soutenant/affectant les immigrants
Y a-t-il une intersection traditionnellement négligée qui nous échappe ?

Diffusion de l'appel à projets de recherche

La CCFSIMT a fait la promotion des appels à candidatures RFT et RFK sur son site web et ses réseaux sociaux (Twitter, Instagram, Facebook et LinkedIn). Les appels ont également été diffusés à près de 1 100 abonnés via la liste d'actualités et la newsletter de la CCFSIMT, ainsi que par le biais de réseaux de partenaires.

L'organisation a également invité directement des organisations à but non lucratif et des chercheurs dont les travaux reflètent des perspectives intersectionnelles, réflexives et fondées sur la positionnalité, contribuant ainsi à garantir une analyse inclusive des cadres législatifs canadiens, des initiatives FTP et de l'écosystème SIMT au sens large. Afin d'aider les candidats à préparer leurs candidatures, la CCFSIMT a organisé une séance d'information. Au total, la CCFSIMT a reçu 18 candidatures pour les appels à propositions et 10 pour les appels à candidatures, quatre groupes ayant postulé pour les deux. Les candidats ont été évalués en fonction de leur expérience passée en matière de recherche et de la pertinence de leur positionnalité pour ce travail.

Douze chercheurs/groupes ont été sélectionnés dans le cadre du processus d'appel à propositions et d'appel à candidatures afin de recueillir des faits et des données pour ce projet. Cette recherche participante a été combinée à un rapport d'étude de cas interne. Au total, dix-huit rapports de recherche ont été rédigés afin d'éclairer ce projet.

Collecte de données

Rapport d'analyse politique de la CCFSIMT par l'auteure Lorraine Hewlett - **SCALING UP Une évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : une comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande**, présente une analyse audacieuse des obstacles structurels, législatifs et culturels qui entravent l'égalité des sexes au Canada, en comparant les progrès réalisés à ceux de l'Islande. Il évalue les gouvernements FPT à l'aide de quatre critères : les cadres législatifs, les cadres de mise en œuvre et les processus de planification stratégique.

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MAS-TER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>

Le résumé est disponible à **l'annexe D**.

Rapports RFT

Les rapports RFT fournissent un aperçu contextuel de l'écosystème SIMT actuel au Canada, proposent des recommandations pour améliorer le recrutement et la rétention au sein du SIMT et examinent la culture générale des environnements de travail SIMT. Les résumés des rapports RFT sont disponibles à **l'annexe E**.

Les sujets abordés sont les suivants

- Obstacles juridictionnels à l'éducation des SIMT
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Barriers-to-SIMT-Education-in-Canada-Report.pdf>
- Initiatives juridictionnelles SIMT 2020-2025
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-SIMT-in-Canada-A-Jurisdictional-Scan-Report.pdf>

- Le paysage réglementaire canadien
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Regulators-Landscape-Report.pdf>
- Le paysage canadien de l'apprentissage
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Beyond-the-Red-Seal-Report.pdf>
- Structures syndicales et accords sur les retombées communautaires
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadaian-Union-Structures-and-Community-Benefit-Agreements-Report.pdf>
- Initiatives de durabilité juridictionnelle 2020-2025
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Future-Under-Siege.pdf>
- Structures canadiennes liées aux soins
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Care-Related-Structures-Report.pdf>
- Structures canadiennes de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VFS)
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-GBVH-in-Canadian-Workplaces-Report.pdf>
- Budgétisation sensible au genre
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Gender-Budgeting-in-Canada-Report.pdf>
- Secrétariats chargés de l'équité juridictionnelle (par exemple, les bureaux WAGE)
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Equity-Secretariats-Advocacy-and-SETT-Sector-Transformation-V3.pdf>
- Emploi précaire et classification erronée du travail
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Prearious-Employment-in-Canada.pdf>
- Systèmes parallèles de soins
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Shadow-Systems-of-Care.pdf>

Rapports RFK

L'appel RFK a été l'occasion pour la CCFSIMT d'intégrer une perspective intersectionnelle dans ce travail. La CCFSIMT a sollicité le soutien de personnes/groupes pouvant apporter leur expérience vécue et leur positionnement culturel réflexif sur le thème des SIMT et des environnements de travail des SIMT. Deux appels ont été lancés (en novembre 2024 et février 2025) afin de recueillir un large éventail de perspectives intersectionnelles. La CCFSIMT a collaboré avec cinq groupes de recherche qui ont fourni des rapports. Lorsqu'il n'a pas été possible de recruter des personnes directement impliquées dans un domaine d'intérêt intersectionnel, la CCFSIMT a trouvé des rapports fiables afin d'offrir une perspective inclusive. Les résumés des rapports RFT sont disponibles à **l'annexe F**.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- Une perspective autochtone dans [/https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf](https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf) SIMT
- Une perspective 2ELGBTQI+ dans [/https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf](https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf) des SIMT
- Obstacles au recrutement des immigrants/réfugiés dans le secteur SIMT <https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Recruitment-Barriers-in-Canada.pdf>
- Obstacles à la rétention des immigrants/réfugiés SIMT <https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Retention-Barriers-in-Canada.pdf>
- Examen intersectionnel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi - sous l'angle des Autochtones, des personnes racialisées et des personnes handicapées <https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Reassessing-the-Employment-Equity-Act.pdf>

Les résumés des principaux rapports complémentaires sur les connaissances intersectionnelles sont disponibles à **l'annexe G**.

- Changer les systèmes, transformer des vies : Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028 Auteur - Gouvernement du Canada (2024) <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/combating-racism-discrimination/canada-anti-racism-strategy.html>
- L'affaire de tous : Rapport sur l'accessibilité au Canada du chef de l'accessibilité Auteur - Gouvernement du Canada (2023) <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/accessibility-disability/everyone-business/6472-ESDC-CAO-report-aoda-en.pdf>

Les informations recueillies structurent le **bulletin sur l'égalité des sexes dans le secteur canadien des STMT de la CCFSIMT**, qui évalue ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré. La section suivante traite des thèmes et des notes du bulletin.

Structure du rapport d'évaluation sur l'égalité des sexes dans le secteur SIMT au Canada de la CCFSIMT

Le rapport interne, les demandes de renseignements, les demandes de renseignements complémentaires et les rapports supplémentaires fournissent une description contextuelle de l'état actuel de l'écosystème SIMT d'un point de vue intersectionnel et juridictionnel, ainsi qu'une analyse des politiques identifiant les meilleures pratiques au Canada et à l'étranger qui favorisent l'égalité des sexes. Ces rapports constituent les principales sources pour l'audit d'analyse des politiques

juridictionnelles du SIMT au Canada. Les thèmes clés ont été dégagés de ces 18 rapports. Les trois thèmes principaux de ce rapport sont les suivants :

- Les voies vers l'égalité
- Recrutement des SIMT
- Rétention des SIMT

Chacun de ces thèmes a été divisé en deux catégories principales. La première catégorie de chaque thème concerne *les structures législatives*. Ces structures englobent les cadres législatifs et de mise en œuvre, ainsi que les résultats obtenus par les gouvernements fédéral, territoriaux et provinciaux (FTP) du Canada. La deuxième catégorie de chaque thème du bulletin s'intitule « *stratégies de changement* » et comprend les mesures concrètes prises par les gouvernements FTP pour apporter des changements, telles que la planification stratégique ou les formes d'interventions axées sur l'équité.

Thème n° 1

Le premier thème identifié est « *Les voies vers l'égalité* ». Cette section du bulletin présentera les structures législatives visant à créer 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 identifiera également toutes les stratégies de changement qui ont été mises en œuvre par les gouvernements FTP, en accordant une attention particulière à l'intersectionnalité. Cette section du bulletin est utile à tous les Canadiens, au-delà du SIMT.

Thème n° 2

Les autres thèmes se concentrent sur le parcours SIMT. Le thème deux a été intitulé « *Recrutement SIMT* ». Le bulletin identifie à la fois les structures législatives et les stratégies de changement mises en place par les gouvernements FTP qui favorisent ou entravent la progression vers le SIMT, de l'éducation précoce à l'accréditation des parcours professionnels. Cette section comprend également les résultats scolaires actuels des FTP pour les quatre principales catégories SIMT : sciences, ingénierie, métiers et technologie.

Thème n° 3

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

Notation du bulletin

Les catégories de chaque thème (structures législatives et stratégies de

changement) comprennent des thèmes clés (par exemple, l'éducation). Ces thèmes clés ont été décomposés en éléments connexes de politique publique ou de résultats.

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 au sein 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 STIM 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. Le bulletin comprendra un document source permettant d'identifier comment chaque élément a reçu **une coche** ✓ ou un **NON**. Une **coche** ✓ a été attribuée à un élément de politique publique s'il était possible de prouver que la juridiction avait travaillé sur ce sujet (par exemple, législation, annonce publique ou statistiques trouvées sur un site web gouvernemental identifié par la CCFSIMT ou un chercheur partenaire). Un « **NON** » a été attribué si la juridiction n'a pas travaillé sur ce sujet politique ou si elle a laissé le travail expirer (par exemple, si une juridiction a abrogé une législation, n'a pas modernisé son travail ou n'a pas renouvelé une stratégie telle qu'un plan stratégique, la juridiction ne recevra plus de crédit dans le bulletin pour cet élément).

Les thèmes clés ont reçu des crédits pour les éléments **cochés** ✓, et chaque thème clé s'est vu attribuer une note moyenne (par exemple, trois **coches** ✓ sur cinq éléments = 60 %). Les notes des thèmes clés ont été moyennées afin d'attribuer une note et une note finale à chaque catégorie de structure législative et de stratégies de changement. Ces deux notes de catégorie ont été moyennées afin d'attribuer une note et une note finale à chaque thème. Les trois thèmes ont été moyennés afin d'attribuer à chaque juridiction une note finale et une note finale pour le bulletin SIMT sur l'égalité des sexes.

Note finale du bulletin SIMT sur l'égalité des sexes par juridiction

Notes basées sur le score
A+ = 90 % +
A = 80-89 %
B = 70-79 %
C = 60-69 %
D = 50-59 %
F = 49 % ou moins

Illustration de la structure des notes finales :

Note attribuée par les autorités canadiennes responsables du PTP

(note/score - moyenne des notes attribuées aux thèmes)

Thème : Les voies vers l'égalité (note/score - moyenne de deux catégories)

Catégorie : Structures législatives (note/score - moyenne des notes des thèmes clés)

Thèmes clés : (note/score - basé sur les éléments individuels $\sqrt{\text{total des éléments individuels}}$)

- Éléments individuels (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Catégorie : Stratégies de changement (note/score - moyenne des scores des thèmes clés)

Thèmes clés : (note/score - basé sur les éléments $\sqrt{\text{total des éléments}}$)

- Éléments individuels (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Thème : Recrutement SIMT (Note/Score - moyenne des deux catégories)

Catégorie : Structures législatives (note/score - moyenne des notes des thèmes clés)

Thèmes clés : (Note/score - basé sur les éléments $\sqrt{\text{total des éléments}}$)

- Éléments (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Catégorie : Stratégies de changement (note/score - moyenne des notes des thèmes clés)

Thèmes clés : (note/score - basé sur les éléments $\sqrt{\text{total des éléments}}$)

- Éléments individuels (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Thème : Rétention SIMT (Note/score - moyenne des deux catégories)

Catégorie : Structures législatives (note/score - moyenne des notes des thèmes clés)

Thèmes clés : (Note/score - basé sur les éléments $\sqrt{\text{total des éléments}}$)

- Éléments (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Catégorie : Stratégies de changement (note/score - moyenne des notes des thèmes clés)

Thèmes clés : (note/score - basé sur les éléments $\sqrt{\text{total des éléments}}$)

- Éléments individuels (politique publique ou résultats - $\sqrt{\text{ou NON}}$)

Structure ou stratégie : l'égalité des sexes a besoin des deux

Les gouvernements à tous les niveaux peuvent utiliser les structures législatives et les initiatives stratégiques pour favoriser une transformation sociale durable.

Structures législatives

Le changement structurel commence par une législation qui (1) codifie les droits et les protections, (2) impose le respect de la loi et des sanctions en cas de violation, et (3) établit des mécanismes de recours.⁴⁹ Des lois solides restent essentielles pour corriger les déséquilibres de pouvoir dans la société, en particulier en ce qui concerne la violence sexiste et la sécurité sur le lieu de travail.

Lorsque les gouvernements élaborent des lois, ils ne se contentent pas de signaler leur engagement, mais codifient également les obligations et offrent aux individus des voies de recours juridiques claires pour obtenir justice. Les structures législatives définissent en outre le fonctionnement des lois par le biais de cadres de mise en œuvre tels que les commissaires, les tribunaux, les ministères et les agences, par exemple Femmes et Égalité des genres Canada. En exigeant le respect des lois, des lois claires jettent les bases d'environnements SIMT sûrs et inclusifs. Dans le même temps, les lois reflètent les systèmes et les personnes qui les produisent : les cadres juridiques canadiens découlent de traditions euro centriques et coloniales qui peuvent renforcer les inégalités (Gauthier, 2025 ; Lennon, 2025). Pour garantir que la législation donne véritablement du pouvoir aux personnes les plus touchées, les gouvernements doivent fonder leur planification stratégique sur une large consultation et une participation significative.

Stratégies pour le changement

Les stratégies jouent un rôle essentiel dans la promotion du changement social. Les entités telles que les gouvernements, les organisations et les associations à but non lucratif peuvent concevoir des stratégies pour articuler une vision, mobiliser les communautés, établir des partenariats, collecter des données et tester des idées innovantes avant d'adopter des lois ou de modifier les pratiques. Des stratégies bien conçues peuvent contribuer à faire évoluer les mentalités et à instaurer une culture plus forte et plus inclusive. Beaucoup sont créées pour respecter des engagements, qu'il s'agisse de promesses électorales, de priorités organisationnelles ou d'accords internationaux. Cependant, les stratégies sont souvent non contraignantes, temporaires, sous-financées et politiquement vulnérables. Sans objectif ni orientation clairs, elles risquent de devenir purement symboliques.

Les stratégies peuvent prendre de nombreuses formes, allant d'initiatives ponctuelles à une planification stratégique formelle. L'approche la plus efficace consiste à intégrer les efforts dans un plan global qui fixe les priorités, coordonne les actions et aligne les ressources et les investissements. Lorsqu'elle s'appuie sur des données factuelles et la responsabilité, la planification stratégique renforce la transparence et garantit une mise en œuvre plus efficace des politiques et des programmes. Ce qui reste essentiel, c'est la volonté politique – et l'engagement institutionnel des gouvernements, des organisations et de la société civile – de rendre ces stratégies durables et transformatrices.

⁴⁹ PNUD. (2017). Note d'orientation sur les normes sociales et environnementales (SES) du PNUD, date de consultation : 12 août 2025. ([UNDP SES Supplemental Guidance Grievance Redress Mechanisms.pdf](#))

- Step 1: Stakeholder consultation
- Step 2: Strategic plan
- Step 3: Action plan
- Step 4: Operational Plan
- Step 5: Budget Plan
- Step 6: Communications Plan
- Step 7: Evaluation Plan
- (Repeat)

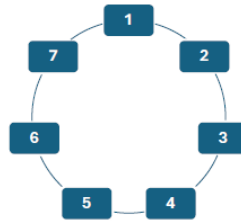


Fig. 1. Processus de planification stratégique. Les étapes et les résultats d'une planification stratégique appropriée doivent être répétés jusqu'à ce que les objectifs à long terme soient atteints.⁵⁰⁵¹ Ce processus peut se dérouler à n'importe quel niveau ou à n'importe quelle échelle, du gouvernement aux entreprises en passant par les organisations à but non lucratif.

Lorsque les gouvernements, les organisations et/ou les organismes à but non lucratif élaborent des stratégies visant à promouvoir des lieux de travail sûrs et inclusifs, comme le défi 50-30 au Canada, les lieux de travail peuvent choisir d'y participer. Ces efforts volontaires peuvent contribuer à susciter un changement culturel, mais leur impact dépend de l'engagement et du suivi. En fin de compte, **les stratégies sont des paroles, mais la législation a du poids** : les lois offrent des protections applicables, une responsabilité claire et des conséquences réelles lorsque les stratégies ne sont pas à la hauteur.

⁵⁰ CCFSIMT. (2023). Rapport d'analyse des écarts, date de consultation : 8 août 2025. (https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2023/08/EN_Gap-Analysis_Final.pdf)

⁵¹Hewlett, L. (2025). SCALING UP Une évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : une comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande, date d'accès : 12 septembre 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MASTER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>)

CCFSIMT Rapport canadien sur l'égalité des sexes dans les STIM

Thème n° 1 : Les voies vers l'égalité

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	4	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
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
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	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

Discussion : Aperçu du thème « Les voies vers l'égalité »

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. La section « *Stratégies pour le changement* » met en évidence la manière dont la planification stratégique et la coordination peuvent conduire à de meilleurs résultats, l'Islande offrant un exemple phare. Cette discussion examine à la fois les progrès réalisés par le Canada et les lacunes qu'il doit combler pour parvenir à une véritable inclusion sur le lieu de travail et dans la société.

Structures législatives - Égalité

Thème clé - Droits de la personne

Le cheminement du Canada vers une législation sur les droits de la personne s'est

étendu sur plus de 50 ans. **La Saskatchewan** a ouvert la voie en adoptant la Déclaration des droits de la Saskatchewan en 1947, et d'autres provinces et territoires ont suivi, les **Territoires du Nord-Ouest** étant les derniers à adopter leur loi en 2004 (Hewlett, 2025). Aujourd'hui, toutes les juridictions (à l'exception **du Nunavut**) disposent d'une commission ou d'un commissaire aux droits de la personne⁵² qui proclame l'égalité devant la loi et s'efforce de prévenir la discrimination fondée sur des motifs interdits tels que le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion et le handicap (Hewlett, 2025).

Le rapport de la CCFSIMT a félicité toutes les juridictions pour avoir promulgué une législation sur les droits de la personne, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes (tout en reconnaissant ses limites binaires), et pour avoir créé des commissions des droits de la personne. La plupart des juridictions disposent également de tribunaux des droits de la personne, qui constituent des organismes indépendants chargés d'entendre les plaintes pour discrimination. Bien que distinctes, les commissions et les tribunaux restent interconnectés : les commissions se concentrent sur l'éducation et la médiation, tandis que les tribunaux agissent comme des organismes quasi judiciaires qui rendent des décisions contraignantes.⁵³

Les deux structures présentent des forces et des faiblesses. Une préoccupation centrale est que les deux reposent sur un modèle axé sur les plaintes, qui impose aux individus la charge de signaler les cas de discrimination au lieu d'imposer aux employeurs des obligations légales proactives pour les prévenir (Hewlett, 2025). Comme le souligne Hewlett (2025), la législation sur les droits humains peut garantir « l'égalité devant la loi », mais elle ne parvient souvent pas à garantir « l'égalité dans les faits », car de nombreux travailleurs continuent d'être victimes de discrimination et de violence sur leur lieu de travail.

Thème clé - Perspective intersectionnelle, structures d'inclusion

Les sociétés prospèrent lorsqu'elles embrassent la culture et l'identité. Les gouvernements renforcent l'inclusion en prenant des mesures structurelles qui soutiennent les communautés alors que les travailleurs évoluent à la fois dans leur environnement professionnel et personnel. Les rubriques de ce thème clé mettent en évidence les législations et les politiques que les juridictions ont élaborées à travers une perspective intersectionnelle.

Égalité des sexes et représentation équitable grâce à la législation

Les recherches montrent systématiquement que l'égalité des sexes renforce les

⁵² Remarque : La Commission canadienne des droits de la personne a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes liées à l'équité en matière d'emploi et de prendre les mesures appropriées à l'encontre des employeurs qui ne se conforment pas à la loi. La Colombie-Britannique a démantelé sa commission en 2002, puis l'a rétablie en 2019 (Hewlett, 2025).

⁵³ Gouvernement du Canada. (2025). Ministère de la Justice du Canada, Cahier de transition du ministre, Organisations relevant du portefeuille de la Justice, date de consultation : 27 août 2025. (<https://www.justice.gc.ca/eng/trans/transition/2019/tab5.html>)

économies.⁵⁴ L'Islande en est un exemple frappant, puisqu'elle occupe la première place du classement des pays les plus égalitaires au monde depuis 16 ans.⁵⁵ Une défense persistante et des décennies de réformes législatives ont contribué à ce succès, notamment l'adoption de lois promouvant l'égalité des sexes et la représentation égale.

Aucune juridiction canadienne n'a promulgué de législation sur l'égalité des sexes, comme le montre le rapport de la CCFSIMT. Le Québec se distingue comme la seule juridiction à disposer d'une législation sur la représentation égale, bien que son champ d'application ne s'étende qu'aux conseils d'administration des sociétés d'État (Hewlett, 2025).

Points saillants des cadres législatifs islandais (étude de cas)

Le 24 octobre 1975, les femmes islandaises ont organisé une grève nationale connue sous le nom de « Journée de congé des femmes ». Elles ont refusé de travailler, d'effectuer les tâches ménagères ou de s'occuper des enfants et des personnes âgées. Le pays s'est retrouvé paralysé, et cette action a marqué un tournant décisif. En réponse, le gouvernement a adopté la première loi sur l'égalité des sexes en 1976, interdisant la discrimination fondée sur le sexe.

Les législateurs ont modifié la loi en 1991 et mis à jour l'article 65 de la Constitution afin de garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. Les progrès réels ont commencé en 2000, lorsque l'Islande a introduit la loi sur l'égalité de statut et de droits entre les femmes et les hommes. Cette loi a élargi les obligations légales, interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, rendu obligatoire l'éducation à l'égalité des sexes et imposé la participation égale des femmes et des hommes aux comités et conseils gouvernementaux.

En 2008, les législateurs ont renforcé la loi afin de lutter contre la violence sexiste, le harcèlement et les inégalités salariales. En 2009, l'Islande a interdit le commerce du sexe, déclarant que « les femmes ne sont pas à vendre », et en 2010, elle a interdit les clubs de strip-tease et imposé un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises. En 2021, les femmes occupaient environ 42 % des postes de direction et 40 % des sièges au Parlement.

Le 1er janvier 2018, l'Islande a promulgué la loi sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du sexe. Cette loi historique a modifié la charge de la preuve dans les affaires d'égalité salariale : les entreprises de 25 salariés ou plus doivent prouver qu'elles rémunèrent tout le monde de manière égale, ce qui est vérifié par des auditeurs indépendants, sous peine d'amendes. En 2021, l'Islande a également prolongé le congé parental à 12 mois, répartis de manière égale entre les parents (Hewlett, 2025).

⁵⁴Calviño, N. (2024). Le pouvoir économique de l'égalité des sexes, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-power>)

⁵⁵Forum économique mondial. (2025). Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2025 - Rapport d'analyse juin 2025, date de consultation : 28 août 2025. ([WEF GGGR 2025.pdf](#))

La dernière étape importante a eu lieu le 24 octobre 2023, lorsque près de 100 000 femmes, dont la Première ministre Katrín Jakobsdóttir, ont organisé une grève d'une journée entière contre les disparités salariales et la violence sexiste. Cette action a fait écho à la grève de 1975, soulignant que si l'Islande est en tête au niveau mondial, la lutte pour l'égalité se poursuit.⁵⁶ Cette tension reflète le paradoxe nordique : une législation solide en matière d'égalité des sexes coexiste avec des taux inquiétants de violence sexiste, y compris sur le lieu de travail.⁵⁷

Malgré ces défis, l'Islande continue d'afficher une croissance et un développement économiques remarquables. Le taux d'activité des femmes s'élève à 70,3 % (contre 78,8 % pour les hommes)⁵⁸, bien au-dessus de la moyenne mondiale des femmes (49 %) et proche de la moyenne mondiale des hommes (73 %).⁵⁹ Ces deux taux dépassent les niveaux de participation au Canada, qui sont de 61 % pour les femmes et de 69,6 % pour les hommes (âgés de 15 à 64 ans).⁶⁰ Ces résultats reflètent l'engagement actif de l'Islande dans la formation de la main-d'œuvre. Néanmoins, la création d'une main-d'œuvre véritablement inclusive et productive nécessite des considérations qui vont au-delà du genre.

L'approche du Canada en matière d'égalité repose moins sur une législation exhaustive que sur des cadres qui se recoupent, ce qui est particulièrement visible dans les politiques de multiculturalisme et de lutte contre le racisme.

Multiculturalisme vs antiracisme

Les juridictions font preuve d'inclusion à travers des cadres tant multiculturels que antiracistes. Les deux sont liés mais distincts : le multiculturalisme affirme l'identité et favorise la tolérance, tandis que l'antiracisme s'attaque directement aux déséquilibres de pouvoir et au racisme structurel.

Le Canada a légiféré sur le multiculturalisme pendant plus de 50 ans. En 1988, il est devenu le premier pays au monde à inscrire le multiculturalisme dans la loi

⁵⁶ Sigurdur, Davidsson et Birkebaek, J. (24 octobre 2023). Les femmes islandaises, y compris la Première ministre, font grève pendant 24 heures pour dénoncer les inégalités. *Reuters*, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.reuters.com/world/europe/icelandic-women-24-hour-strike-over-inequality-2023-10-24/>)

⁵⁷ Jonsdottir, S. D. et al. (2022). Facteurs de risque de harcèlement sexuel et de violence au travail parmi une cohorte nationale de femmes en Islande : une étude transversale. *Lancet Public Health*, date de consultation : 28 août 2025 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2468266722002018>)

⁵⁸ Globalen LLC. (2024). *Participation des femmes à la population active en Islande - données, graphique TheGlobalEconomy.com*, date de consultation : 28 août 2025. (https://www.theglobaleconomy.com/Iceland/Female_labor_force_participation/)

⁵⁹ Organisation internationale du travail. (2024). L'impact des responsabilités familiales sur la participation des femmes au marché du travail, date de consultation : 28 août 2025. (https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf)

⁶⁰ Groupe de la Banque mondiale. (2025). Taux d'activité, total (% de la population totale âgée de 15 à 64 ans) (estimation modélisée de l'OIT), date de consultation : 28 août 2025. ([Taux d'activité \(% de la population\) | Portail de données sur le genre de la Banque mondiale](#))

⁶¹ Remarque : bien qu'il existe des données sur l'identité de genre, Statistique Canada n'a pas encore publié de taux d'activité ventilés spécifiquement pour les personnes non binaires ou non conformes au genre. Les statistiques disponibles sur le marché du travail restent regroupées dans les catégories binaires traditionnelles — hommes et femmes — souvent désignées par des catégories plus larges telles que « hommes+ » et « femmes+ », qui peuvent inclure ou non certaines personnes non binaires (Statistique Canada, 2024).

grâce à la Loi sur le multiculturalisme canadien.⁶² **La Saskatchewan** a une fois de plus montré la voie en 1974, et en l'espace de 20 ans, toutes les provinces ont adopté leurs propres lois ou politiques.⁶³ Ces cadres visaient à soutenir la diversité culturelle, l'inclusion et le respect des différents héritages. Le rapport de la CCFSIMT a félicité les juridictions qui ont adopté une législation ou des politiques en matière de multiculturalisme (toutes les juridictions à l'exception des trois territoires - **Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut**).

En revanche, seules trois juridictions ont adopté des lois antiracistes. **L'Ontario** a été le premier à adopter une telle loi en 2017⁶⁴, suivi par **la Nouvelle-Écosse** en 2022⁶⁵ et **la Colombie-Britannique** en 2024.⁶⁶ La législation antiraciste va plus loin que le multiculturalisme en intégrant l'équité structurelle et en démantelant le racisme systémique.⁶⁷ Les deux approches peuvent fonctionner en tandem, l'antiracisme fournissant les bases d'une justice systémique.

Consentement des peuples autochtones

Les décideurs politiques doivent activement défendre des cadres tels que la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP), en veillant à ce que les droits des autochtones et des femmes soient pleinement réalisés dans la pratique, et non simplement reconnus sur le papier.

La Colombie-Britannique reste la seule province à avoir légiféré sur l'UNDRIP, en adoptant la loi sur la déclaration des droits des peuples autochtones (DRIPA) en 2019 et en publiant un plan d'action en 2022 (Gauthier, 2025). La DRIPA oblige la législation provinciale à s'aligner sur l'UNDRIP et affirme les droits des peuples autochtones, y compris le droit au consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) (Lennon, 2025). Au niveau fédéral, le Canada a promulgué le projet de loi C-15 en 2021, s'engageant à aligner ses lois sur l'UNDRIP et publiant un plan d'action accompagné de rapports d'étape.⁶⁸ D'autres juridictions, notamment les **Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, le Manitoba** et le Québec, expriment leur soutien, mais s'appuient sur des déclarations politiques ou des cadres de négociation plutôt

⁶²Gouvernement du Canada. (2024). À propos de la Loi sur le multiculturalisme canadien, date de consultation : 20 août 2025.

(<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/about-multiculturalism-anti-racism/about-act.html>)

⁶³ Brosseau, L., Dewing, M., Division des affaires juridiques et sociales, et Service d'information et de recherche parlementaires. (2009). Le multiculturalisme canadien. Dans *Documents d'information de la Bibliothèque du Parlement* (n° 2009-20-E).

(<https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2009-20-e.pdf>)

⁶⁴ People for Education. (2023). Rapport d'étape sur les politiques antiracistes au Canada, date de consultation : 20 août 2025. (<https://peopleforeducation.ca/report/a-progress-report-on-anti-racism-policy-across-canada/>)

⁶⁵ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2022). Loi sur l'élimination du racisme et de la haine, date de consultation : 20 août 2025.

(<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/dismantling%20racism%20and%20hate.pdf>)

⁶⁶Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2024). Projet de loi 23-2024 Loi contre le racisme, date de consultation : 20 août 2025.

(<https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/5th42nd:gov23-1>)

⁶⁷ Lei, L., Guo, S. (2022). Au-delà du multiculturalisme : repenser un modèle d'éducation antiraciste dans le contexte de la pandémie dans le Canada post-COVID-19. *Int. j. anthropol. ethnol.* 6, 1.

(<https://doi.org/10.1186/s41257-021-00060-7>)

⁶⁸ Gouvernement du Canada. (2025). Loi de mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, date de consultation : 4 septembre 2025

(<https://www.justice.gc.ca/eng/declaration/index.html>)

que sur des lois contraignantes. Ces efforts intègrent rarement une perspective de genre, malgré des cadres tels que les appels à la justice des femmes et filles autochtones disparues et assassinées (MMIWG) qui exigent que l'on prête attention aux droits des femmes autochtones.

Malgré ces engagements, aucune juridiction ne met pleinement en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ni ne respecte le consentement préalable, libre et éclairé (Lennon, 2025). Des lois récentes, telles que la loi fédérale intitulée Loi sur une économie canadienne unique (projet de loi C-5) et la loi **ontarienne** intitulée Loi visant à protéger l'Ontario en stimulant notre économie (projet de loi 5), ont renforcé les inquiétudes des communautés autochtones. Les détracteurs affirment que ces cadres contournent la consultation significative et risquent de porter atteinte aux droits protégés par la Constitution (Gauthier, 2025 ; Lennon, 2025).

Tout comme les droits des Autochtones exigent des cadres législatifs plus solides, il en va de même pour l'inclusion des personnes handicapées, une question d'équité cruciale qui touche plus d'un Canadien sur quatre.

Accessibilité et inclusion

Pour les personnes ayant un handicap visible ou invisible, s'intégrer au marché du travail représente un véritable défi. Pourtant, l'accessibilité à l'emploi favorise non seulement l'égalité, mais aussi la productivité, l'innovation et l'inclusion économique, d'autant plus que plus d'un Canadien sur quatre vit avec un handicap.⁶⁹ La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), promulguée en 2019, vise à rendre **le Canada** accessible à tous d'ici le 1er janvier 2040. Pour ce faire, elle vise à identifier, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles dans sept domaines prioritaires : l'emploi ; l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics) ; les technologies de l'information et de la communication (TIC) ; les communications (au-delà des TIC) ; l'achat de biens, de services et d'installations ; la conception et la prestation de programmes et de services ; et les transports (prestataires de services aériens, ferroviaires, routiers et maritimes opérant au-delà des frontières provinciales ou internationales).⁷⁰

Toutefois, la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées du Canada ne s'applique qu'aux organisations relevant de la compétence fédérale, à savoir les agences fédérales, les sociétés d'État, les banques, les compagnies aériennes, les entreprises de télécommunications et les transporteurs interprovinciaux.⁷¹ La plupart des expériences quotidiennes des Canadiens, telles que l'éducation, les

⁶⁹ Gouvernement du Canada. (2023). L'affaire de tous : Rapport sur l'accessibilité au Canada du chef de l'accessibilité – 2023, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/accessibility-disability/everyone-business/6472-ESDC-CAO-report-aoda-en.pdf>)

⁷⁰ Gouvernement du Canada. (2022). Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-canada/act-summary.html>)

⁷¹ Centre des droits des personnes handicapées ARCH. (2025). Fiche d'information – Qu'est-ce que la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) ?, date de consultation : 28 août 2025. (<https://archdisabilitylaw.ca/resource/fact-sheet-what-is-the-new-accessible-canada-act-aca/>)

soins de santé et l'emploi, impliquent des institutions non fédérales, qui ne relèvent pas du champ d'application de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées du Canada. Accessibilité Service Canada fournit une analyse détaillée des structures législatives juridictionnelles (<https://accessibilitycanada.ca/>). À l'aide de cette ressource, la CCFSIMT a attribué des crédits dans son rapport aux provinces de **la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse** et de **Terre-Neuve-et-Labrador** pour avoir adopté des lois sur l'accessibilité.⁷² **L'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut** ne disposent pas de lois autonomes en matière d'accessibilité et s'appuient plutôt sur le modèle des droits de la personne fondé sur les plaintes et la société civile ; ces juridictions ont reçu un « NON » dans le bulletin. **L'Alberta** a adopté une législation limitée (par exemple, les chiens d'assistance, l'aide financière aux étudiants) et créé le poste de défenseur des personnes handicapées, mais elle n'a pas adopté de loi globale sur l'accessibilité. La CCFSIMT a refusé de donner une note positive à **l'Alberta**, car ce « modèle fondé sur la défense des droits » repose sur un bureau représentatif plutôt que sur des normes d'accessibilité contraignantes applicables dans les secteurs public et privé.

La solution passe par des normes fédérales contraignantes dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité, des cadres provinciaux harmonisés et un changement de culture organisationnelle favorisé par la formation, la consultation, le recrutement ciblé et la rationalisation des processus. La législation sur l'accessibilité supprime les obstacles pour les personnes handicapées, mais une véritable inclusion sur le lieu de travail exige également des cadres proactifs tels que les lois sur l'équité en matière d'emploi.

Équité en matière d'emploi

Le Parlement a promulgué la loi sur l'équité en matière d'emploi (EEA) en 1995 afin de lutter contre la discrimination systémique sur le marché du travail **canadien**, à la suite des conclusions de la Commission royale d'enquête sur l'égalité dans l'emploi de 1984, présidée par la juge Rosalie Abella (Spiteri et Olanipekun, 2025). La Commission a identifié quatre groupes - les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des « minorités visibles » - qui se heurtent à des obstacles importants à l'emploi en raison de pratiques discriminatoires bien ancrées. La loi visait à éliminer ces obstacles et à garantir l'accès à des possibilités d'emploi fondées sur les capacités plutôt que sur des caractéristiques attribuées (Spiteri et Olanipekun, 2025).

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a mis en place trois programmes : le Programme d'équité en milieu de travail, qui couvre les industries réglementées par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État ; le Programme d'équité en matière d'emploi prévu par la loi (LEEP), qui s'applique aux employeurs du secteur privé réglementés par le gouvernement fédéral ; et le Programme des entrepreneurs fédéraux, qui couvre les employeurs du secteur privé comptant 100 employés ou

⁷²Services d'accessibilité Canada. (2025). Législation sur l'accessibilité au Canada, date de consultation : 28 août 2025. (<https://accessibilitycanada.ca/>)

plus qui soumissionnent pour des contrats fédéraux d'une valeur d'au moins 1 million de dollars.⁷³ Contrairement à la législation sur les droits de la personne, qui reste largement réactive et axée sur les plaintes, la LEE exige des employeurs qu'ils prennent des mesures proactives pour identifier et éliminer les obstacles systémiques au sein de leurs organisations et mettre en œuvre des stratégies visant à combler les écarts de représentation, ce qui en fait un outil préventif plutôt que correctif (Spiteri et Olanipekun, 2025).

Le programme a été couronné de succès tant en termes de participation des employeurs que de représentation des quatre groupes désignés au sein de la main-d'œuvre. Les rapports du gouvernement montrent que les obligations en matière de déclaration sont pleinement respectées et que les employeurs ont démontré une forte sensibilisation et une bonne mise en œuvre de la loi.⁷⁴ La fonction publique fédérale affiche également des progrès tangibles : un rapport du gouvernement du Canada publié en 2024 indique que la représentation des quatre groupes désignés a augmenté, trois d'entre eux dépassant leur disponibilité sur le marché du travail.⁷⁵

- Femmes : ~56,9 % de représentation contre 55,3 % de disponibilité sur le marché du travail
- Autochtones : ~5,3 % de représentation contre 4,1 % de disponibilité
- Minorités visibles : ~22,9 % de représentation contre 22,7 % de disponibilité
- Personnes handicapées : amélioration à 7,9 %, mais toujours inférieure à la disponibilité de la main-d'œuvre de 12,0 % en mars 2024

Au niveau de la direction, tous les groupes atteignent ou dépassent la disponibilité de la main-d'œuvre, avec des progrès substantiels pour les personnes handicapées (9,7 % contre 5,3 % de disponibilité).

Malgré ces progrès, la Loi sur l'égalité en matière d'emploi présente des limites importantes. Spiteri et Olanipekun (2025) soulignent que son champ d'application reste restreint, ne s'appliquant qu'aux lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral, qui représentent une petite partie du marché du travail canadien dans son ensemble. La plupart des provinces ne disposent pas d'une législation comparable en matière d'équité, laissant de nombreux travailleurs marginalisés sans protection systémique. **Le Québec** est la seule province à disposer d'une législation similaire, mais son champ d'application ne s'étend qu'aux organismes liés au gouvernement (Spiteri et Olanipekun, 2025).

⁷³ Gouvernement du Canada. (2025). À propos du Programme d'équité en milieu de travail, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity.html>)

⁷⁴ Gouvernement du Canada. (2019). Évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi - Rapport final, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/employment-equity-programs.html>)

⁷⁵ Gouvernement du Canada. (2024). Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2023-2024, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/employment-equity-annual-reports/employment-equity-public-service-canada-2023-2024.html>)

Les chercheurs affirment également que la loi reste obsolète et insuffisamment adaptée à la conception contemporaine de l'équité. Ses principales faiblesses sont les suivantes :

- **Une terminologie dépassée** : un langage qui ne reflète plus les concepts actuels de race, d'identité ou de discrimination systémique.
- **Application insuffisante** : surveillance et sanctions limitées qui réduisent la responsabilité des employeurs.
- **Négligence de l'intersectionnalité** : incapacité à traiter la manière dont le chevauchement des identités (par exemple, la race et le genre, ou le handicap et l'appartenance autochtone) aggrave les obstacles systémiques.
- **Manque de données ventilées** : absence de collecte de données au niveau des sous-groupes, ce qui masque les disparités au sein des groupes désignés.
- **Exclusion de communautés clés** : omission des personnes 2ELGBTQI+, des immigrants, des réfugiés et des travailleurs noirs en tant que catégories distinctes en matière d'équité.
- **Reconnaissance insuffisante des peuples autochtones** : traitement des peuples autochtones comme un seul groupe d'équité, sans tenir compte de leur statut juridique, politique et constitutionnel distinct en tant que nations autonomes.
- **Manque d'harmonisation avec d'autres lois** : le traitement obsolète des personnes handicapées n'est pas conforme à la Loi canadienne sur l'accessibilité.
- **Importance excessive accordée aux chiffres** : accent mis sur la réalisation d'objectifs chiffrés plutôt que sur l'élimination des obstacles structurels et culturels à l'inclusion.

Ensemble, ces lacunes compromettent la capacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi à tenir sa promesse initiale : faire progresser de manière significative l'équité en milieu de travail et démanteler la discrimination systémique sur le marché du travail canadien (Spiteri et Olanipekun, 2025).

Les éléments de cette rubrique clé intitulée « *Perspective intersectionnelle – Structures pour l'inclusion* » mettent en évidence à la fois les progrès réalisés par les administrations canadiennes dans la promotion de l'équité en milieu de travail et les obstacles qui persistent. Pour combler ces lacunes, le Canada a besoin d'une forte volonté politique afin de mettre en place des instances dirigeantes dotées de l'autorité et des ressources nécessaires pour concevoir et appliquer des cadres législatifs efficaces.

Tout comme les lois sur l'équité en matière d'emploi s'attaquent aux obstacles sur le lieu de travail, la budgétisation sensible au genre montre comment les cadres fiscaux peuvent intégrer l'égalité au niveau systémique.

Thème clé – Bureaux et cadres pour l'égalité entre les sexes

Budgétisation sensible au genre

Le Canada a obtenu des résultats remarquables dans la promotion de l'égalité des sexes grâce à la budgétisation sensible au genre. Cette approche proactive et axée sur les processus intègre les considérations de genre à toutes les étapes du processus décisionnel budgétaire afin d'obtenir des résultats financiers plus équitables (Woolcott, 2025b). Elle favorise la transparence, s'attaque aux écarts entre les sexes et renforce l'égalité socio-économique.

Le gouvernement **fédéral** a fait progresser ce travail grâce au Cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes (CRES), à la Loi canadienne sur l'intégration de la dimension de genre dans le budget et à l'exigence d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)⁷⁶ dans les mesures budgétaires (Woolcott, 2025b). À l'échelle internationale, le Canada est en tête du classement, se classant premier parmi 38 pays dans l'évaluation 2023 de la budgétisation sensible au genre de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (Woolcott, 2025b).

Au Canada, les 14 provinces et territoires ont adopté une forme ou une autre de budgétisation sensible au genre ; cependant, la profondeur et l'efficacité de la mise en œuvre varient considérablement. **Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et le Québec** se distinguent par leurs pratiques avancées, qui leur ont valu d'être reconnus dans le rapport de la CCFSIMT (Woolcott, 2025b). En revanche, de nombreuses juridictions sont à la traîne en raison de l'absence de plans spécifiques et mesurables en matière d'égalité des sexes, ce qui diminue l'efficacité des efforts de budgétisation sensible au genre. Certains gouvernements adoptent également une approche limitée, se concentrant uniquement sur des questions telles que la garde d'enfants ou la violence sexiste, plutôt que d'intégrer l'analyse de genre dans tous les domaines de la politique et des dépenses (Woolcott, 2025b). Woolcott (2025b) souligne que le budget 2023/24 **du Manitoba** sert d'exemple à ne pas suivre, car ses réductions d'impôts devaient creuser les inégalités de revenus entre les sexes, exacerbant ainsi l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Ces écarts soulignent la nécessité de mettre en place des processus budgétaires explicitement liés aux résultats en matière d'égalité des sexes, y compris des mesures visant à atteindre l'égalité salariale.

Sans un plaidoyer fort, une faible responsabilisation sape les progrès, car les gouvernements marginalisent souvent la société civile, appliquent la transparence de manière incohérente et exposent les initiatives aux changements politiques (Woolcott, 2025b). Le renforcement de la budgétisation sensible au genre nécessite une forte volonté politique pour mettre en place des processus internes solides et des bureaux chargés de l'égalité des sexes dotés de ressources suffisantes.

⁷⁶ Remarque : L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est un outil et un processus analytique robuste utilisé par l'ensemble du gouvernement du Canada pour élaborer des politiques, des programmes et des initiatives qui sont à la fois adaptés et inclusifs pour diverses populations. L'ACS+ aide les décideurs politiques à comprendre *qui est touché par une initiative donnée*, comment répondre au mieux à leurs besoins divergents et comment minimiser les obstacles à l'accès aux avantages. Le « Plus » souligne que l'analyse va au-delà du sexe et du genre, en intégrant des facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'origine ethnique, le statut socio-économique, la géographie, la race, la religion, la culture et l'orientation sexuelle. Source : Gouvernement du Canada. (2024). Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes plus, date de consultation : 29 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html>)

Bureaux chargés de l'égalité des sexes

La législation relevant du thème « *Les voies vers l'égalité* » révèle d'importantes lacunes dans la surveillance du soutien à l'inclusion au Canada. Les gouvernements pourraient réaliser des progrès plus importants en faisant preuve d'une volonté politique plus forte pour créer des ministères ayant non seulement le pouvoir d'élaborer, mais aussi d'appliquer des lois sur l'égalité des sexes et d'autres lois inclusives. Idéalement, les juridictions harmoniseraient ces efforts afin d'assurer une application cohérente dans tout le pays. Cependant, dans le cadre du fédéralisme canadien, chacune des quatorze juridictions FPT doit traiter la question de l'égalité des sexes dans son propre domaine de compétence (Hewlett, 2025).

Les juridictions ont adopté des approches variées,⁷⁷ créant des bureaux, des ministères, des secrétariats ou des directions spécialisés qui rendent compte au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre. Bien que ces structures diffèrent en termes de taille, de mandat et d'autorité, elles constituent des vecteurs essentiels pour mettre en œuvre des programmes axés sur le genre, mener des analyses politiques et diriger des initiatives d'éducation et d'engagement du public (Carnegie, 2025). Contrairement à l'Islande, les bureaux chargés de l'égalité des sexes au Canada restent relativement peu puissants, car ils ne disposent pas d'un contrôle législatif fort ni de pouvoirs d'exécution contraignants (Carnegie, 2025 ; Hewlett, 2025). Ces bureaux et leurs mandats sont également confrontés à une vulnérabilité politique, comme on l'a vu en mars 2025, lorsque le bureau WAGE du Canada a brièvement perdu son statut ministériel (Carnegie, 2025).

Sur la base des travaux de Carnegie (2025) et Hewlett (2025), le rapport CCFSIMT reconnaît les juridictions qui ont mis en place des structures officielles de bureaux chargés de l'égalité des sexes, en accordant des crédits supplémentaires lorsque ces entités sont soutenues par la législation. Actuellement, quatre juridictions disposent de directions chargées de l'égalité des sexes : les gouvernements du **Canada, du Manitoba, de l'Ontario et du Yukon**. Parmi celles-ci, seuls le gouvernement **fédéral** et le **Manitoba** ont promulgué une législation visant à établir officiellement leurs directions, leur accordant ainsi un mandat plus fort et une plus grande stabilité institutionnelle. Les autres juridictions (à l'exception **du Nunavut**) maintiennent des bureaux ou des secrétariats chargés de l'égalité des sexes, mais seuls **la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse** les ont inscrits dans la loi. **L'Alberta**, bien qu'elle continue de soutenir un bureau chargé de l'égalité des sexes, ne fournit plus à cette structure de fondement légal. La province disposait autrefois d'un cadre législatif solide en faveur de l'égalité des femmes, mais elle a démantelé ces structures en 1996 et ne les a toujours pas rétablies.⁷⁸

⁷⁷ Remarque : certaines administrations ont élargi leur approche au-delà des femmes en adoptant une perspective intersectionnelle, comme WAGE Canada (Femmes et Égalité des sexes Canada), Women and Gender Equity Manitoba (WAGE MB), Status of Women and Inclusion Branch en Alberta, Gender Equity Office en Colombie-Britannique, etc. (Carnegie, 2025)

⁷⁸ Remarque : l'Alberta avait autrefois une forte tradition de structures législatives en faveur de l'égalité des femmes, à commencer par l'Alberta Women's Bureau (1928), qui coordonnait les organisations de femmes, collectait des données et soutenait l'éducation communautaire. Au fil des décennies, le Bureau a évolué grâce à des lois successives (1942, 1966, 1970, 1980), pour finalement devenir le Secrétariat des femmes (1986), avec pour mandat d'influencer la politique gouvernementale, de mener des recherches et de sensibiliser le public,

Conseil consultatif sur l'égalité des sexes

Outre les bureaux officiels, plusieurs provinces et territoires ont également mis en place des conseils consultatifs sur l'égalité des sexes⁷⁹ qui jouent un rôle consultatif en formulant des recommandations non contraignantes à l'intention des dirigeants gouvernementaux. Neuf provinces et territoires disposent actuellement de tels conseils, **le Québec** et **le Nunavut** ayant légiféré pour les créer. Toutefois, contrairement à l'Islande, aucune province ou territoire canadien n'a accordé aux bureaux ou aux conseils consultatifs sur l'égalité des sexes l'autorité législative ou les pouvoirs de contrôle nécessaires pour apporter des changements systémiques.

Utilisation de l'ACS+ dans l'élaboration des politiques

L'intégration de l'ACS+ dans l'élaboration des politiques est un indicateur essentiel pour déterminer si les gouvernements intègrent les considérations d'équité dans la conception systémique, car elle garantit que les politiques tiennent compte de leurs effets différents sur les divers groupes. Carnegie (2025) a évalué la manière dont les juridictions appliquent l'ACS+ dans l'élaboration des politiques. À travers cette analyse, la CCFSIMT a attribué une coche aux juridictions qui ont démontré une intégration partielle ou complète de l'ACS+ dans leurs processus d'élaboration des politiques, et les a marquées d'un « NON » si leur utilisation de l'ACS+ était floue ou inexistante.

L'égalité au Canada est réalisable. Ce dont le Canada a besoin, c'est de la volonté politique de diriger, de concevoir et de mettre en œuvre une planification stratégique et des partenariats, afin de faire progresser les réformes législatives qui favorisent une culture d'équité et d'inclusion où chacun peut s'épanouir sur son lieu de travail. La section suivante évalue les stratégies actuelles de changement liées à l'inclusion au Canada.

Stratégies de changement - Inclusion

Les gouvernements peuvent utiliser des stratégies pour articuler une vision, mobiliser les communautés, collecter des données et tester des idées novatrices avant de promulguer des lois. Cependant, trop souvent, les stratégies menées par les gouvernements restent non contraignantes, temporaires, sous-financées et

parallèlement à la création du Conseil consultatif de l'Alberta sur les questions féminines. Cependant, en 1996, le Secrétariat a été dissous, marquant la fin des institutions législatives de l'Alberta en matière d'égalité des sexes. Aujourd'hui, la Direction générale de la condition féminine et de l'inclusion existe au sein du ministère des Arts, de la Culture et de la Condition féminine, mais contrairement à ses prédécesseurs, elle n'a pas été créée par voie législative et ne bénéficie pas d'une protection légale (Hewlett, 2025).

⁷⁹ Remarque : Les Nations Unies ont créé la Commission de la condition de la femme en 1946, inspirant le Canada à créer ses propres structures, à commencer par la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme en 1967, qui a recommandé la création de conseils consultatifs nationaux et provinciaux. Au début des années 1970, la plupart des provinces et des territoires (à l'exception de la Colombie-Britannique) avaient mis en place de tels conseils, mais beaucoup ont ensuite été affaiblis ou démantelés en raison de coupes budgétaires. En revanche, la grève des femmes de 1975 en Islande a conduit à l'adoption de la loi sur l'égalité des sexes de 1976 et à la création d'un Conseil et d'une Direction de l'égalité des sexes, qui sont tous deux toujours légalement établis et dotés de pouvoirs. Si les conseils consultatifs canadiens ont influencé les politiques sur des questions telles que le logement, les salaires et la violence sexiste, ils n'ont jamais obtenu l'autorité légale ou la permanence dont bénéficient leurs homologues islandais et européens (Hewlett, 2025).

politiquement vulnérables, ce qui affaiblit leur impact (CCFSIMT, 2023). L'analyse des lacunes de la CCFSIMT (2023) met en garde contre le fait que sans objectif et orientation clairs, ces stratégies risquent de devenir purement symboliques.

La CCFSIMT met en garde contre le fait que toutes les initiatives ne permettent pas une véritable inclusion. Le rapport de la CCFSIMT évalue les juridictions à travers un prisme intersectionnel, en reconnaissant celles qui démontrent une véritable orientation stratégique soutenue par des engagements, des structures et une responsabilité gouvernementales. La section suivante met en évidence les principales stratégies intersectionnelles dans les juridictions canadiennes, en commençant par l'utilisation de données désagrégées.

Thème clé - Données désagrégées

L'utilisation des données par Statistique Canada est l'un des exemples les plus marquants de stratégie d'inclusion. Depuis plus de 100 ans, le gouvernement **fédéral** recueille des informations exhaustives en vertu de la Loi sur la statistique,⁸⁰ , qui dresse un portrait détaillé de la société canadienne dans les domaines de l'emploi, du travail, de la démographie, de la santé, du logement et de l'éducation. Les décideurs politiques, les chercheurs et le public s'appuient sur ces ensembles de données pour prendre des décisions éclairées.

Le Plan d'action sur les données désagrégées (PADD) guide ce travail en tant que stratégie pluriannuelle, bien financée et à l'échelle du gouvernement. Le plan fixe des objectifs clairs, définit des méthodologies et établit des résultats mesurables.⁸¹ Le Canada se distingue à l'échelle internationale par sa collecte et son partage systématiques de données ventilées axées sur l'équité. Bien que Statistique Canada recueille les données à l'échelle fédérale, les ensembles de données comprennent des ventilations provinciales et territoriales, ce qui en fait la seule source nationale normalisée pour les comparaisons entre les juridictions. C'est pourquoi le rapport de la CCFSIMT a félicité toutes les provinces et tous les territoires pour l'accès à ces ensembles de données et leur utilisation.

Statistique Canada a renforcé son engagement grâce au Centre de données sur le genre, la diversité et l'inclusion (GDIS), un portail centralisé pour les données ventilées, intersectionnelles et axées sur l'équité.⁸² Le Hub propose des tableaux de bord interactifs, des catalogues consultables et des publications couvrant les femmes, les peuples autochtones, les communautés racialisées, les personnes handicapées, les immigrants et les populations 2ELGBTQI+. En rendant les données sur la diversité accessibles et en les reliant à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), le Hub renforce l'élaboration de politiques inclusives et

⁸⁰Gouvernement du Canada. (2025). Site Web des lois sur la justice - Loi sur la statistique, date de consultation : 31 août 2025. (<https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/S-19/FullText.html>)

⁸¹Gouvernement du Canada. (2025). Plan d'action sur les données ventilées, date de consultation : 31 août 2025. (<https://www.statcan.gc.ca/en/trust/modernization/disaggregated-data>)

⁸² Statistique Canada. (2025). La route vers le recensement de 2026, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2026/road-enroute/index-eng.cfm>)

fondées sur des données probantes.⁸³ Les tableaux de bord couvrent des domaines politiques clés, notamment

- [Éducation et développement des compétences](#)
- [Participation économique et prospérité](#)
- [Leadership et participation démocratique](#)
- [Violence sexiste et accès à la justice](#)
- [Réduction de la pauvreté, santé et bien-être](#)
- [Autres indicateurs pertinents liés au genre, tels que les revenus, les salaires et les avantages non salariaux](#)

En prévision du recensement de 2026, Statistique Canada a publié un rapport de consultation soulignant la nécessité de disposer de données d'identité plus inclusives.⁸⁴ Ce rapport a été suivi de dix fiches d'information et rapports techniques décrivant les changements apportés au contenu.⁸⁵ Les principaux changements comprennent une nouvelle question sur l'orientation sexuelle, des questions élargies sur l'origine ethnique et culturelle, et des questions plus nuancées sur l'identité autochtone.

La collecte de données désagrégées est directement liée aux stratégies d'inclusion. La section suivante examine comment les juridictions ont appliqué des approches intersectionnelles pour concevoir et mettre en œuvre ces stratégies.

Thème clé - Perspective intersectionnelle - Stratégies d'inclusion

Le rapport de la CCFSIMT félicite les juridictions qui font progresser l'inclusion grâce à une approche intersectionnelle. Beaucoup ont mis en place des plans d'action ou des cadres stratégiques, mais la CCFSIMT souligne que les gouvernements doivent renforcer ces initiatives en les transformant en processus de planification stratégique complets et solides.

Égalité des sexes - Stratégies d'équité

Le gouvernement du Canada a lancé le Cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes (CRES) dans le budget 2018 dans le cadre d'une initiative plus large qui comprend le Centre GDIS et la budgétisation sensible au genre.⁸⁶ Le CRES définit la vision du Canada en matière d'égalité entre les sexes et affirme son engagement envers le Programme 2030 des Nations Unies et [les 17 objectifs de développement durable \(ODD\)](#).⁸⁷ Il contribue directement à la réalisation des ODD 1

⁸³ Gouvernement du Canada. (2025). Centre sur le genre, la diversité et l'inclusion, date de consultation : 31 août 2025. (<https://www.statcan.gc.ca/hub-carrefour/gdis-sgdi/index-eng.htm>)

⁸⁴ Statistique Canada. (2024). Résultats de la consultation sur le contenu du Recensement de la population de 2026 : ce que nous avons entendu des Canadiens, date de consultation : 1er septembre 2025. (https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/statcan/92-137-x2024001-eng.pdf)

⁸⁵ Statistique Canada. (2025). La route vers le Recensement de 2026, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2026/road-enroute/index-eng.cfm>)

⁸⁶ Gouvernement du Canada. (2021). Cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-equality/gender-results-framework.html>)

⁸⁷ Gouvernement du Canada. (2025). Centre d'information sur les objectifs de développement durable, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www144.statcan.gc.ca/sdg-odd/index-eng.htm>)

: Pas de pauvreté, ODD 3 : Bonne santé et bien-être, ODD 4 : Éducation de qualité, ODD 5 : Égalité entre les sexes, ODD 8 : Travail décent et croissance économique, ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces, et ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs.

Dans le cadre du GRF, le gouvernement **fédéral** a identifié six domaines prioritaires :

- [Éducation et développement des compétences](#)
- [Participation économique et prospérité](#)
- [Leadership et participation démocratique](#)
- [Violence sexiste et accès à la justice](#)
- [Réduction de la pauvreté, santé et bien-être](#)
- [Égalité des sexes dans le monde](#)

Le rapport de la CCFSIMT reconnaît les progrès réalisés par le Canada grâce au GRF et au GDIS Hub, qui renforcent l'élaboration de politiques axées sur l'équité en fournissant des données granulaires et intersectionnelles. Cependant, ces initiatives ne correspondent pas à la portée des juridictions telles que l'Islande, qui combine des approches fondées sur des preuves et une planification stratégique avec des structures juridiquement contraignantes et une budgétisation sensible au genre, ce qui se traduit par un changement applicable à l'échelle du système (Hewlett, 2025). Hewlett (2025) note également que le Canada n'a pas maintenu de processus de planification stratégique pour l'égalité des sexes depuis 1995. L'un des principaux problèmes de ces initiatives en faveur de l'égalité des sexes (et d'autres stratégies organisées au niveau fédéral, telles que le défi 50-30)⁸⁸ est le sous-financement chronique de WAGE Canada, qui limite sa capacité à assurer une surveillance faisant autorité et une coordination complète des efforts en matière d'égalité des sexes et d'inclusion dans tous les ministères.

Le rapport de la CCFSIMT reconnaît quatre autres juridictions pour avoir fait progresser les stratégies en matière d'égalité des sexes :

- **Le Manitoba** a élaboré un plan stratégique quadriennal pour promouvoir l'égalité des femmes, des filles, des personnes bispirituelles et des personnes de genre divers autochtones.⁸⁹
- **Le Québec** a maintenu un processus de planification stratégique cohérent depuis les années 1990, le plan actuel étant en vigueur de 2022 à 2027.⁹⁰
- **Terre-Neuve-et-Labrador** a produit des plans d'affaires ministériels pour les femmes et l'égalité des sexes depuis 2017.⁹¹

⁸⁸ Remarque : Le Défi 50-30, lancé en 2020 par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), était une initiative volontaire visant à accroître la parité entre les sexes et la représentation des groupes méritant l'équité dans les postes de direction. Source : Gouvernement du Canada. (2025). Le Défi 50-30 : votre avantage en matière de diversité, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage>)

⁸⁹ Gouvernement du Manitoba. (s.d.). Mino'Ayaawag Ikwewag Toutes les femmes vont bien. , date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.gov.mb.ca/wage/docs/mino/minoayaawag-ikwewag.pdf>)

⁹⁰ Gouvernement du Québec. (2022). STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/STR-strategie-egalite-femme-homme-2022-2027-FN-SCF.pdf>)

⁹¹ Gouvernement de Terre-Neuve. (2023). Plan d'affaires Femmes et égalité des sexes 2023-2026, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.gov.nl.ca/exec/wge/files/WGEBusinessPlan2023-26.pdf>)

- **L'Île-du-Prince-Édouard** a été reconnue pour le rapport d'évaluation du Conseil consultatif sur la condition féminine de l'Île-du-Prince-Édouard, qui suit les progrès de la province en matière d'égalité des sexes.⁹²

En revanche, Hewlett (2025) souligne que les **Territoires du Nord-Ouest, la Saskatchewan et l'Ontario** ont pris des initiatives en faveur de l'égalité des sexes dans le passé. Cependant, leur manque d'action récente leur a valu de ne pas être reconnus dans le rapport de la CCFSIMT.

La Colombie-Britannique a adopté une approche globale. La fonction publique de la Colombie-Britannique élabore actuellement une stratégie triennale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, intitulée « *Where We All Belong* » (*Nous avons tous notre place*), qui devrait être lancée à l'automne 2025.⁹³ Cette stratégie inclut explicitement les personnes handicapées, ainsi que les communautés autochtones, racialisées, 2ELGBTQI+ et immigrées, et intègre l'équité dans les activités fondamentales du gouvernement grâce à des formations au leadership, à des pratiques d'embauche inclusives, à des objectifs d'accessibilité et à des parcours d'apprentissage. **La Colombie-Britannique** élabore également en collaboration avec des groupes méritant l'équité et détenant des droits une nouvelle stratégie EDI d'entreprise, dont le lancement est également prévu à l'automne 2025. Ces efforts institutionnalisant le changement systémique renforcent la responsabilité, ce qui vaut à **la Colombie-Britannique** une reconnaissance intersectionnelle dans le rapport CCFSIMT.

Les juridictions ont pris davantage de mesures en matière de lutte contre le racisme que dans de nombreux autres domaines liés à l'équité.

Inclusion raciale - Stratégies d'équité

Le 8 juin 2024, le gouvernement **fédéral** a lancé *la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme : Changer les systèmes, transformer les vies (2024-2028)*,⁹⁴ en engageant 110,4 millions de dollars pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. Ce plan communautaire coordonne plus de 70 initiatives fédérales dans les domaines de la justice, du logement, des soins de santé, de l'immigration et de l'emploi, tout en investissant plus de 70 millions de dollars dans des projets locaux menés par les communautés. Le ministère de la Justice du Canada a complété cet effort avec sa *politique antiraciste* en mars

⁹² Conseil consultatif sur la condition féminine de l'Île-du-Prince-Édouard. (2024). MODÈLE D'ÉVALUATION DU BULLETIN SUR L'ÉGALITÉ 2026, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://peistatusofwomen.ca/wp-content/uploads/2024/02/WEB-2026-Equality-Report-Card-Assessment-Model.pdf>)

⁹³Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2025). Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion pour la fonction publique de la Colombie-Britannique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/about-the-bc-public-service/diversity-inclusion/diversity-inclusion-strategy>)

⁹⁴Gouvernement du Canada. (2024). Changer les systèmes, transformer les vies : Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/combating-racism-discrimination/canada-anti-racism-strategy.html>)

2024,⁹⁵ intégrant un cadre analytique antiracisme dans toutes les politiques, les lois et les programmes du ministère.

Au niveau juridictionnel, plusieurs provinces ont mis en place des stratégies de lutte contre le racisme.

- **La Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse**⁹⁶ ont été reconnues pour leurs cadres d'équité qui intègrent la lutte contre le racisme dans des efforts d'inclusion plus larges.
- **L'Ontario** a lancé en août 2023 le programme « *Building a Stronger and More Inclusive Ontario* » (*Construire un Ontario plus fort et plus inclusif*),⁹⁷ , investissant 132,5 millions de dollars pour définir des objectifs et des stratégies mesurables visant à lutter contre le racisme systémique dans tous les programmes provinciaux.
- ⁹⁸**L'Île-du-Prince-Édouard** a présenté en juin 2023 son premier *plan d'action contre le racisme (2023-2028)*, piloté par un nouveau bureau de lutte contre le racisme. Ce plan repose sur trois piliers : instaurer une culture inclusive et renforcer la cohésion communautaire, améliorer la représentation des personnes racialisées et autochtones dans les postes de direction, et intégrer l'analyse antiraciste dans la législation et les programmes. Il vise à améliorer les résultats sociaux, économiques, éducatifs et sanitaires tout en institutionnalisant l'équité dans toutes les structures provinciales.
- **L'Alberta** a lancé *Taking Action on Racism: Building Momentum*,⁹⁹ qui élargit l'accès équitable aux services et programmes gouvernementaux en combinant de nouvelles initiatives avec celles déjà existantes.
- **Terre-Neuve-et-Labrador** n'a pas encore lancé de stratégie officielle, mais poursuit ses consultations par l'intermédiaire de son comité ministériel sur la lutte contre le racisme afin d'élaborer un plan.¹⁰⁰

D'autres provinces et territoires n'ont pas adopté de stratégies globales de lutte contre le racisme, d'où leur absence dans le rapport de la CCFSIMT, bien que certains aient pris des mesures dans des domaines clés :

⁹⁵Gouvernement du Canada. (2024). Politique antiraciste de Justice Canada Égalité pour tous : Embrasser la diversité et l'inclusion, éradiquer le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://canada.justice.gc.ca/eng/abt-apd/policy-politique.html>)

⁹⁶Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2024). Stratégie en matière d'équité et de lutte contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://novascotia.ca/just/publications/docs/equity-and-anti-racism-strategy.pdf>)

⁹⁷Gouvernement de l'Ontario. (2023). Bâtir un Ontario plus fort et plus inclusif : Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025.

(https://files.ontario.ca/ar-2001_ard_report_tagged_final-s.pdf)

⁹⁸Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2024). Plan d'action contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/executive-council-office/anti-racism-action-plan>)

⁹⁹ Gouvernement de l'Alberta. (2024). Agir contre le racisme : créer une dynamique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://open.alberta.ca/publications/albertas-anti-racism-action-plan>)

¹⁰⁰Gouvernement de Terre-Neuve. (2024). Engagement visant à éclairer les travaux du Comité ministériel sur la lutte contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://www.engagenlarchive.ca/engagement-initiatives/antiracism-engagement>)

- *Le Groupe d'action contre le racisme du Québec* (2020)¹⁰¹ a formulé 25 recommandations concrètes visant la police, le logement, l'emploi et l'éducation.
- **Le Manitoba** a créé un *comité directeur sur la lutte contre le racisme* et un plan d'action¹⁰² afin d'orienter les politiques antiracistes au sein de son système de santé.
- **Le Nouveau-Brunswick** a nommé un *commissaire sur le racisme systémique*¹⁰³ afin de mener des consultations publiques et d'examiner les pratiques gouvernementales dans plusieurs secteurs.
- Au **Yukon**, dans **les Territoires du Nord-Ouest** et **au Nunavut**, la lutte contre le racisme s'inscrit dans le cadre de la réconciliation avec les Autochtones, de la santé ou de l'éducation, plutôt que dans des plans autonomes.

Ces stratégies sont importantes car elles vont au-delà des engagements symboliques. Elles intègrent la responsabilité, des actions mesurables et des changements systémiques dans toutes les institutions. Les juridictions qui investissent dans des stratégies coordonnées et dotées de ressources suffisantes non seulement combattent directement le racisme, mais renforcent également la résilience économique et sociale en garantissant la pleine participation des communautés racialisées et autochtones, y compris les immigrants et les réfugiés.

En revanche, les juridictions canadiennes ont fait beaucoup moins d'efforts stratégiques pour lutter contre les inégalités systémiques auxquelles sont confrontées les communautés 2ELGBTQI+.

Inclusion des personnes 2ELGBTQI+ - Stratégies d'équité

La plupart des juridictions n'ont pas encore élaboré de plans stratégiques ou d'action complets pour la communauté 2ELGBTQI+. La planification stratégique nécessite une volonté politique, un financement durable et une responsabilité publique, qui restent tous vulnérables aux pressions politiques. En conséquence, les gouvernements se rabattent souvent sur des initiatives fragmentaires, telles que des lois anti-discrimination, des portails sur l'équité ou des subventions ciblées, plutôt que de mettre en œuvre des stratégies contraignantes à long terme. La législation fournit une base de droits, mais seul un travail stratégique - collecte de données, transformation de la culture du lieu de travail, application des protections et mise en œuvre de programmes ciblés - permet de transformer ces droits en une réalité vécue par les professionnels 2ELGBTQI+ dans les secteurs SIMT (Parahoo, 2025).

Le Canada a lancé son tout premier *plan d'action fédéral 2ELGBTQI+* en août

¹⁰¹Gouvernement du Québec. (2020). Le racisme au Québec : tolérance zéro, date de consultation : 4 septembre 2025.

(https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_AN_MAJ.pdf)

¹⁰² Gouvernement du Manitoba. (s.d.). Racisme, perturbé, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://sharedhealthmb.ca/about/racism-disrupted/steering-committee-and-action-plan/>)

¹⁰³ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2021). Commissaire sur le racisme systémique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www2.gnb.ca/content/gnb/csr-crs/en.html>)

2022.¹⁰⁴ Ce plan prévoit un investissement de 100 millions de dollars sur cinq ans pour soutenir les organisations communautaires, améliorer la collecte de données, élargir l'accès aux services et lutter contre la discrimination au niveau national et international de manière systématique et responsable. En 2025, le gouvernement avait investi plus de 250 millions de dollars dans l'amélioration de l'égalité pour les communautés 2ELGBTQI+ dans le cadre de cet effort.

Le Canada a également joué un rôle de premier plan à l'échelle mondiale en recueillant des données sur les personnes transgenres et non binaires dans le cadre du recensement de 2021. Bien que Statistique Canada continue d'affiner les normes relatives à l'orientation sexuelle, au sexe à la naissance et à l'identité de genre en consultation avec les communautés, le recensement de 2026 exclut toujours l'expression de genre.

Au niveau des provinces, trois d'entre elles se distinguent par leurs approches structurées et durables :

- **La Nouvelle-Écosse** élabore activement un plan d'action provincial 2ELGBTQI+ par le biais d'une consultation publique dans le cadre de sa stratégie d'équité et de lutte contre le racisme.¹⁰⁵
- **La Colombie-Britannique** a obtenu la reconnaissance de la CCFSIMT pour avoir intégré l'inclusion des personnes 2ELGBTQI++ dans sa stratégie « *Where We All Belong* » (*Nous avons tous notre place*) et pour avoir maintenu un portail centralisé de ressources sur l'équité entre les sexes et les personnes 2ELGBTQI++.¹⁰⁶
- **Au Québec**, le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, qui existe depuis longtemps, a guidé les plans d'action depuis 2008 ; sa version actuelle pour 2023-2028 comprend 44 mesures financées, une responsabilité claire et une mise en œuvre interministérielle.¹⁰⁷

D'autres provinces et territoires ont pris des mesures moins importantes, telles que des subventions ciblées, des initiatives en matière de santé ou des aides au secteur de l'éducation, mais aucun n'a élaboré de cadres complets et à long terme comparables à ceux du **Québec, de la Colombie-Britannique** ou de **la Nouvelle-Écosse**. Ces approches fragmentées ressemblent aux premiers efforts d'inclusion observés dans la lutte contre le racisme et la réconciliation avec les Autochtones, mais elles ne répondent pas aux besoins de planification stratégique

¹⁰⁴ Gouvernement du Canada. (2022). Plan d'action fédéral 2ELGBTQI++ 2022, date de consultation : 1er septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/free-to-be-me/federal-2slgbtqi-plus-action-plan/federal-2slgbtqi-plus-action-plan-2022.html>)

¹⁰⁵ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2024). Engagement envers le plan d'action 2SLGDTQIA+, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://news.novascotia.ca/en/2024/05/31/2slgbtqi-action-plan-engagement>)

¹⁰⁶ Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2025). Ressources sur l'équité entre les sexes et les personnes 2ELGBTQI+, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/gender-equity/resources>)

¹⁰⁷ Gouvernement du Québec. (2023). UN QUÉBEC ENGAGÉ POUR L'INCLUSION, LE RESPECT DES DROITS et LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES de LA DIVERSITÉ SEXUELLE et de GENRE PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL de LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE et LA TRANSPHOBIE 2023-2028, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL-plan-action-homophobie-transphobie-2023-2028-BLCHT.pdf>)

nécessaires pour apporter un changement systémique.

Inclusion des Autochtones - Stratégies d'équité

Les stratégies antiracistes des provinces et des territoires reconnaissent souvent les peuples autochtones, mais les gouvernements doivent aller plus loin pour respecter les engagements pris dans le cadre de la vérité et de la réconciliation. Les femmes autochtones, en particulier, sont confrontées à des obstacles multiples liés au colonialisme, au racisme systémique, aux préjugés sexistes et aux inégalités socio-économiques (Gauthier, 2025). Le MMIWG Calls for Justice (Appels à la justice des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées) exige des gouvernements qu'ils adoptent explicitement une approche sexospécifique et intersectionnelle dans leurs politiques.¹⁰⁸

Les progrès réalisés dans la mise en œuvre des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation sont largement au point mort. Le gouvernement **fédéral** a déclaré avoir mis en œuvre 69 de ces appels, mais les provinces sont à la traîne : **l'Ontario** en a adopté 16, **la Colombie-Britannique** 15 et **le Manitoba** 12. Toutes les autres juridictions en sont à moins de 10 (Gauthier, 2025). Ces appels exigent la responsabilisation non seulement des gouvernements, mais aussi de la société civile et de l'industrie, y compris des efforts spécifiques pour réduire les obstacles auxquels se heurtent les femmes autochtones dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT).

Le rapport de Gauthier intitulé « [Vers l'équité dans les STI : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones](#) » présente à la fois les appels à l'action et les appels à la justice issus de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Il décrit clairement la responsabilité au niveau des juridictions, des institutions et des individus, fournissant ainsi une feuille de route pour un changement systémique.¹⁰⁹

Inclusion des personnes handicapées - Stratégies d'équité

Avec la mise en place de lois sur l'accessibilité dans la plupart des provinces, les gouvernements privilégient les normes contraignantes plutôt que la planification stratégique. Cette orientation peut expliquer pourquoi relativement peu de juridictions poursuivent des stratégies autonomes en matière de handicap, d'autant plus que de nombreuses lois sur l'accessibilité sont encore relativement récentes (2013-2024).

¹⁰⁸Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. (2019). *Reprendre le pouvoir et retrouver sa place : rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/>)

¹⁰⁹ Gauthier, S. (2025). *Toward Equity in SIMT: a framework for Indigenous women's inclusion and success*, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>)

Le Canada a franchi une étape historique le 7 octobre 2022 en lançant son premier Plan d'action pour l'inclusion des personnes handicapées (DIAP),¹¹⁰ , un plan d'action coordonné à l'échelle du gouvernement visant à améliorer l'inclusion des 22 % de Canadiens (environ 6,2 millions de personnes) qui se déclarent handicapés. Le DIAP s'articule autour de quatre piliers stratégiques : la sécurité financière, l'emploi, les communautés accessibles et inclusives, et une approche moderne du handicap. Il fonde son approche sur des principes tels que « Rien sans nous », un cadre fondé sur les droits humains, et l'intersectionnalité.

Au niveau juridictionnel, trois provinces se distinguent par leurs approches soutenues et structurées :

- **Le Québec** a fait progresser sa réponse avec « *Pour un Québec riche de tous ses talents : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (2019-2024)* ». ¹¹¹ Le plan comprend 33 mesures, allant des campagnes de sensibilisation des employeurs et des transitions entre l'école et le travail à des responsabilités de mise en œuvre clairement attribuées.
- **Terre-Neuve-et-Labrador** a mis l'accent sur l'inclusion dans sa stratégie 2012-2018 intitulée « *Accès. Inclusion. Égalité.* », fondée sur des principes tels que « Rien sur nous sans nous » et la dignité dans la prestation des services. ¹¹² Ce cadre a favorisé la collaboration entre le gouvernement, les entreprises et la communauté, et a inspiré *la loi provinciale sur l'accessibilité* (2021), qui impose des plans d'accessibilité au secteur public, soutenus par des mécanismes d'application et de gouvernance.
- **L'Ontario** a promulgué la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)* en 2005, fixant comme objectif l'accessibilité totale d'ici 2025. ¹¹³ La LAPHO établit des normes en matière de service à la clientèle, d'emploi, d'information et de communication, de transport et d'environnement bâti. Elle exige également des organisations qu'elles publient des plans d'accessibilité pluriannuels et se conforment à des critères progressifs, fonctionnant comme une feuille de route à long terme même si elle n'est pas présentée comme une « stratégie ».

D'autres provinces, notamment **le Manitoba** (2013), **la Nouvelle-Écosse** (2017), **la Colombie-Britannique** (2021), **le Nouveau-Brunswick** (2024) et **la Saskatchewan** (2023), ont promulgué des lois sur l'accessibilité qui intègrent des

¹¹⁰ Gouvernement du Canada. (2022). Plan d'action du Canada pour l'inclusion des personnes handicapées, 2022, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan/action-plan-2022.html>)

¹¹¹ Gouvernement du Québec. (2022). *Pour un Québec riche de tous ses talents : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (2019-2024)*, date de consultation : 4 septembre 2025. (https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/STRAT_s_nph_2019-2024_bilan-2022_MTESS.pdf)

¹¹² Gouvernement de Terre-Neuve. (2012). Conseil consultatif provincial pour l'inclusion des personnes handicapées, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.assembly.nl.ca/business/electronicdocuments/ProvincialAdvisoryCouncil2012-13ActivityReport.pdf>)

¹¹³ Gouvernement de l'Ontario. (2012). À propos des lois sur l'évaluabilité, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/page/about-accessibility-laws>)

éléments stratégiques tels que des plans d'accessibilité obligatoires, des comités consultatifs ou des objectifs à l'échelle de la province. Bien qu'elles ne soient pas toujours présentées comme des stratégies formelles, ces lois institutionnalisent la planification et la responsabilité.

L'Alberta, en revanche, s'appuie sur le Bureau du défenseur des personnes handicapées (créé en 2017). Le Bureau fournit des conseils, des informations et une défense systémique, mais la province ne dispose pas de normes d'accessibilité contraignantes, de mécanismes d'application efficaces ni de plan stratégique à l'échelle de la province. C'est pourquoi la CCFSIMT n'a une fois de plus pas attribué de crédit à **l'Alberta** dans son rapport 2023, soulignant qu'un modèle basé sur la défense des droits ne peut remplacer des cadres législatifs applicables.

L'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut restent à la traîne. En l'absence d'une législation autonome en matière d'accessibilité, ils continuent de dépendre des codes des droits de la personne et de la société civile pour éliminer les obstacles. Ce modèle réactif, axé sur les plaintes, met en évidence les progrès inégaux en matière d'inclusion de l'accessibilité à travers le Canada, où certaines juridictions intègrent l'accessibilité dans une législation applicable, tandis que d'autres s'appuient sur la défense des droits individuels.

Le Canada a réalisé des progrès importants en adoptant des lois sur les droits de la personne, des lois sur l'accessibilité, des cadres de lutte contre le racisme et des initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes. Plusieurs juridictions font également preuve de leadership en mettant en œuvre des stratégies et des plans d'action ciblés. Cependant, les progrès restent inégaux, fragmentés et souvent vulnérables sur le plan politique. Les protections et les soutiens varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, ce qui fait que les Canadiens connaissent des niveaux d'inclusion très différents selon l'endroit où ils vivent et travaillent. Cette mosaïque nuit à l'équité, crée des obstacles à la mobilité et ralentit les progrès nationaux vers l'équité. Trop souvent, les gouvernements s'appuient sur des systèmes axés sur les plaintes ou des stratégies à court terme qui manquent d'autorité contraignante, de financement stable ou de responsabilité claire.

Pour aller au-delà des engagements symboliques et apporter des changements mesurables, le Canada doit adopter des cadres plus solides et coordonnés qui relient la législation à la stratégie. Les recommandations suivantes s'appuient sur les enseignements tirés dans cette section et tracent la voie à suivre pour que les gouvernements, les institutions et les industries intègrent de manière cohérente l'équité et l'inclusion dans tout le pays.

Recommandations pour un changement systémique – Voies vers l'égalité

Pour combler l'écart entre les droits inscrits dans la loi et l'équité dans la pratique, les gouvernements doivent adopter des approches plus solides et coordonnées qui intègrent l'inclusion à chaque étape de l'élaboration des politiques et de la

prestation des services. Les recommandations suivantes tracent les mesures concrètes que les administrations peuvent prendre pour faire progresser le changement systémique :

- **Adopter des approches proactives** : Remplacer les systèmes réactifs, basés sur les plaintes, par des processus de planification stratégique solides, élaborés dans une perspective intersectionnelle. Veiller à ce que ces stratégies servent de précurseurs à une législation contraignante, créant des engagements exécutoires plutôt que des initiatives temporaires. Élaborer des approches holistiques, budgétisées et intégrées qui reconnaissent les femmes, les peuples autochtones, les communautés racialisées, les personnes handicapées, les immigrants et les personnes 2ELGBTQI+ comme des contributeurs à part entière à la société et à l'économie.
- **Créer des directions spécialisées dans l'égalité** : créer ou renforcer des directions chargées de l'égalité des sexes et de l'inclusion (par opposition aux bureaux, secrétariats et/ou conseils) dans chaque juridiction (par exemple, WAGE Manitoba). Ancrer ces directions dans la législation, leur fournir un financement durable et leur accorder le pouvoir de superviser la planification stratégique, d'appliquer les normes d'inclusion sur le lieu de travail et de garantir la responsabilité.
- **Appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à l'élaboration de toutes les politiques** : rendre obligatoire l'utilisation systématique de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans la conception de toutes les politiques et de tous les programmes. Exiger des directions qu'elles veillent à ce que les politiques reflètent les réalités vécues et les contributions des communautés qu'elles servent.
- **Adopter une législation sur l'égalité des sexes** : À l'instar de l'Islande, légiférer sur l'égalité des sexes dans chaque juridiction. Intégrer dans la loi des exigences en matière de planification stratégique, de budgétisation sensible au genre et de résultats mesurables afin de rendre les engagements en faveur de l'égalité contraignants et applicables.
- **Étendre la budgétisation sensible au genre à l'échelle nationale** : tirer parti des outils fédéraux existants, notamment le Cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes (CRES), le Centre de données statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion (CDDDI) de Statistique Canada et la formation sur l'ACS+ afin de renforcer la budgétisation sensible au genre dans toutes les provinces et tous les territoires. Utiliser les budgets non seulement comme des outils fiscaux, mais aussi comme des leviers pour l'équité.
- **Élaborer des plans stratégiques pour les personnes 2ELGBTQI+** : soutenir le changement systémique en allant au-delà des initiatives ponctuelles. Chaque juridiction devrait créer et financer des plans stratégiques à long terme pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ sur les lieux de travail et dans les communautés, soutenus par des objectifs mesurables et des rapports transparents.
- **Adopter une législation antiraciste** : s'appuyer sur les cadres multiculturels existants en légiférant sur des stratégies antiracistes dans chaque juridiction. Établir des engagements mesurables pour démanteler le

racisme systémique dans les domaines de la justice, de l'éducation, des soins de santé, du logement et de l'emploi.

- **Harmoniser les cadres d'accessibilité** : harmoniser les lois provinciales et territoriales sur l'accessibilité avec la loi fédérale Accessible Canada Act afin de garantir des normes d'accessibilité cohérentes et applicables dans tout le Canada. Exiger de toutes les organisations des secteurs public et privé qu'elles se conforment à ces normes.
- **Moderniser et élargir les lois sur l'équité en matière d'emploi** : étendre la Loi sur l'équité en matière d'emploi à toutes les juridictions. Mettre à jour le libellé, élargir la portée au-delà des quatre groupes désignés et intégrer une analyse intersectionnelle. Élargir la couverture afin que tous les Canadiens, et pas seulement ceux qui travaillent dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, bénéficient d'un accès équitable au marché du travail.
- **Renforcer la planification et la consultation en matière d'infrastructures** : exiger une participation significative et transparente des gouvernements autochtones, des groupes méritant l'équité et de la société civile dans toutes les grandes planifications infrastructurelles et économiques. Veiller à ce que ces projets génèrent des opportunités équitables en matière d'emploi et d'approvisionnement.

Thème n° 2 : Recrutement SIMT

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	✓	✓	✓	n/a	n/a	n/a
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
Stratégies pour le changement - Recrutement %	67	60	47	47	60	47	53	40	53	47	53	42	50	50
Planification stratégique STIM, 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	N	N	N	N	N	✓	N	N	N	N	N	N	N	N
• Plans stratégiques	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
• Plans d'action	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
• Plans budgétaires	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

· Plans de communication	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans d'évaluation	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Engagements financiers en faveur du recrutement dans les STIM par le biais d'initiatives	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Échanges Planification stratégique, 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	N	N	N	N	N	√	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans stratégiques	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans d'action	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans budgétaires	√	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans de communication	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
· Plans d'évaluation	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
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	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
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	√	√	√	n/a	n/a	n/a
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

Discussion : aperçu du thème du recrutement dans le domaine SIMT

Dans le cadre du thème *du recrutement SIMT*, la catégorie *des structures législatives* présente un potentiel prometteur en matière de parcours éducatifs et de financement d'initiatives dans le domaine SIMT, mais les résultats restent limités. La section *Stratégies de changement* explique que des pays comme l'Allemagne, la Lituanie et l'Australie démontrent comment une planification et une coordination stratégiques solides peuvent améliorer les résultats. Cette discussion met en

évidence ce qui fonctionne bien au Canada et identifie les domaines dans lesquels le pays doit s'améliorer afin de renforcer le recrutement SIMT grâce à des structures et des stratégies efficaces.

Structures législatives - Recrutement

Thèmes clés - Parcours éducatif SIMT et résultats scolaires SIMT

Parcours éducatif SIMT

Le Canada ne dispose pas d'une approche nationale en matière d'éducation, y compris dans le domaine des SIMT, ce qui le distingue de la plupart des autres pays (Woolcott, 2025b). Bien que les 14 juridictions proposent des programmes SIMT aux niveaux primaire et secondaire¹¹⁴, l'inclusion varie et les zones rurales et isolées sont confrontées à des obstacles en matière d'infrastructures et de ressources pour l'éducation SIMT. Le système éducatif décentralisé du Canada entraîne des politiques et des cadres SIMT incohérents entre les juridictions. En conséquence, les 14 gouvernements promulguent des lois, définissent des politiques et établissent des cadres budgétaires¹¹⁵ pour l'éducation (Woolcott, 2025). Cette structure fragmentée a un impact sur la gouvernance, la mise en œuvre et le suivi/l'évaluation de l'éducation, ainsi que sur la collecte et l'utilisation des données relatives à l'éducation.

L'une des forces structurelles du Canada est le Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC), qui assure la coordination entre les différentes juridictions. Cependant, le CMEC pourrait faire davantage pour garantir que les programmes d'études reflètent les idées actuelles en matière de culture scientifique, mettre à jour les résultats d'apprentissage et adopter des approches pédagogiques qui valorisent la diversité, favorisent l'inclusion et font progresser l'équité dans le domaine des SIMT (Woolcott, 2025).

Les parcours éducatifs SIMT s'étendent au-delà de l'enseignement secondaire, les provinces offrant des options postsecondaires accréditées, notamment des universités, des collèges, des écoles techniques, des instituts professionnels et des écoles polytechniques. L'éducation relevant de la compétence des provinces et des territoires, la CCFSIMT a attribué des notes à toutes les juridictions dans son

¹¹⁴ Remarque : Bien que l'éducation à tous les niveaux relève principalement de la compétence des provinces et des territoires, le gouvernement canadien s'est vu confier la responsabilité de l'éducation dans certaines circonstances particulières, comme l'enseignement primaire et secondaire autochtone pour les communautés des Premières Nations vivant dans les réserves, dispensé principalement par l'entremise de Services aux Autochtones Canada et en partenariat avec les Premières Nations. *Source* : Gouvernement du Canada (2025). Programme d'enseignement primaire et secondaire, consulté le 14 août 2025.

(<https://www.sac-isc.gc.ca/eng/1450708959037/1531319458607>)

¹¹⁵ Remarque : Dans la présentation des données sur 10 ans (2012/2013-2021/2022), les dépenses d'éducation par élève dans les écoles publiques, ajustées en fonction de l'inflation, ont augmenté à l'échelle nationale et dans sept des dix provinces. Seules la Saskatchewan, l'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador ont enregistré une baisse de leurs dépenses par élève ajustées en fonction de l'inflation au cours de cette période de dix ans, l'Alberta affichant le financement par élève le plus faible dans les écoles publiques. L'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont tous augmenté les dépenses d'éducation dans les écoles publiques au-delà de ce qui était nécessaire pour tenir compte de l'évolution des effectifs et des prix. *Source* : Institut Fraser. (2024). Dépenses d'éducation dans les écoles publiques au Canada, édition 2024, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/education-spending-in-public-schools-in-canada-2024.pdf>)

rapport. Malgré cette gamme d'opportunités d'enseignement supérieur, de nombreux étudiants sont confrontés à des obstacles importants, notamment des frais de scolarité élevés et des frais de déménagement. D'autres sont confrontés à des opportunités limitées en raison de leurs compétences insuffisantes en mathématiques et en lecture.¹¹⁶ Les étudiants qui pourraient bénéficier d'une aide financière se heurtent à des obstacles supplémentaires, car le Canada ne dispose pas de programmes de bourses d'études nationaux à grande échelle au-delà des offres régionales. Le financement à court terme empêche souvent les étudiants de terminer leurs études sans s'endetter lourdement (Akhavan & Lanz, 2025).¹¹⁷

Résultats scolaires du SIMT

Les résultats scolaires montrent que les choix de parcours éducatifs restent liés au genre. Le Canada a atteint la parité entre les sexes en matière de taux de diplomation dans les sciences physiques et de la vie, ainsi que dans l'agriculture, les ressources naturelles et la conservation, ce qui lui a valu des notes positives dans ces deux domaines. Cependant, l'architecture, l'ingénierie et les technologies connexes, ainsi que les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information sont encore à la traîne. Le Canada pourrait obtenir de meilleurs résultats grâce à des programmes de type apprentissage qui relient l'éducation à l'emploi, car l'apprentissage est le moyen le plus efficace de relier l'apprentissage au monde du travail.¹¹⁸ Woolcott (2025) recommande d'étendre le modèle polytechnique, plus courant au **Québec**, qui met l'accent sur l'apprentissage technique, appliqué et pratique. Akhavan & Lanz (2025) citent l'Australie et la Lituanie comme modèles pour l'élaboration de stratégies, démontrant comment des mesures de financement et de responsabilisation substantielles ont permis aux femmes de progresser dans les STIM et les métiers. Le Canada pourrait s'inspirer de ces exemples pour élaborer sa propre planification stratégique.¹¹⁹

¹¹⁶ Frenette, M. (2007). Pourquoi les jeunes issus de familles à faible revenu sont-ils moins susceptibles de fréquenter l'université ? Données tirées des capacités scolaires, de l'influence parentale et des contraintes financières, date d'accès : 15 août 2025.

(<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2007295-eng.pdf>)

¹¹⁷ Remarque : le 22 avril 2025, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il investirait 750 millions de dollars dans des programmes STIM dans les collèges et les universités afin de préparer des milliers d'étudiants à occuper des emplois essentiels dans le domaine des STIM.

(<https://news.ontario.ca/en/release/1005800/ontario-protecting-workers-and-jobs-by-investing-in-postsecondary-education>)

¹¹⁸ Remarque : Il y a aujourd'hui beaucoup plus de diplômés hautement qualifiés que d'emplois correspondant à leurs compétences, une situation appelée sous-emploi ou surqualification. Le Canada compte l'une des populations actives les plus sous-employées au monde. Avant l'ère de l'industrialisation et de la scolarisation de masse, l'apprentissage lié au travail se faisait principalement sur le terrain, auprès de personnes qui maîtrisaient déjà le métier. Dans les pays dotés de systèmes d'apprentissage des métiers spécialisés bien établis, comme l'Allemagne, ces systèmes ont été intégrés aux systèmes scolaires émergents. Nous (le Canada) formons de nombreux travailleurs du savoir potentiels dans nos universités et nos collèges, mais sans lien efficace avec l'expérience de l'apprentissage, de nombreuses compétences sont gaspillées : près de 50 % des employés de bureau, des vendeurs et des employés de service au Canada sont aujourd'hui sous-employés et leurs compétences ne sont pas reconnues par leurs employeurs. Source : Livingstone, D.W, Raykov, M. (2020). The Great Canadian Training Gap Transforming the apprenticeship system, publié dans EdCanNetwork, consulté le 15 août 2025.

(<https://www.edcan.ca/articles/the-great-canadian-training-gap/>)

¹¹⁹ Exemple de réussite marquante : le paysage financier australien pour les femmes dans les STIM se caractérise par d'importants programmes nationaux de bourses, des subventions ciblées pour le changement systémique et des incitations à la participation de l'industrie. Ces initiatives combinent un soutien financier avec du mentorat, le développement du leadership et un accent particulier sur la diversité et l'inclusion, dans le but de s'attaquer aux

Ces résultats en matière d'éducation sont directement liés au système d'apprentissage canadien, qui sert de passerelle principale entre la formation et l'emploi, mais qui reste sous-utilisé et fragmenté. Le système reflète également les préjugés persistants des parents¹²⁰ et des éducateurs, qui ont tendance à orienter les étudiants vers des programmes de niveau universitaire et à les détourner des métiers et des technologies (Woolcott, 2025 ; CAF, 2025). Ces préjugés influencent la façon dont les étudiants perçoivent leurs opportunités, que ce soit sur le marché du travail, dans les métiers, dans les programmes collégiaux ou à l'université. Le Canada doit faire davantage pour présenter les métiers comme une voie viable et précieuse vers la réussite économique, en particulier pour les groupes sous-représentés. Pour ceux qui choisissent les métiers, le Canada offre des voies d'accréditation.

Au cœur de la main-d'œuvre qualifiée du Canada se trouve le modèle d'apprentissage, une approche axée sur l'industrie qui combine la formation en milieu de travail et l'enseignement en classe, et qui mène finalement à l'obtention d'un certificat (Fuke, 2025). Les gouvernements fédéral et provinciaux se partagent la responsabilité de l'apprentissage et des métiers spécialisés, en aidant les particuliers, les apprentis inscrits et les employeurs. La CCFSIMT a attribué des crédits à toutes les juridictions dans son rapport pour avoir maintenu les parcours d'apprentissage et participé au programme Sceau rouge, qui délivre une certification interprovinciale par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage.

Malgré ces structures, le système d'apprentissage est en difficulté. Seuls 36 % des apprentis terminent leur programme.¹²¹ Sur 100 apprentis inscrits au Canada, seuls 12 sont des femmes, et parmi celles-ci, environ quatre terminent leur apprentissage (Fuke, 2025). L'Allemagne offre un contraste frappant : environ la

obstacles individuels et structurels auxquels sont confrontées les femmes et les filles dans les domaines des STIM (gouvernement australien, 2019).

La Lituanie offre un mélange d'opportunités de financement nationales et internationales pour les femmes dans les STIM, en mettant fortement l'accent sur les bourses, le mentorat, la réforme de l'éducation et le soutien à l'entrepreneuriat. Une grande partie du financement et des programmes est assurée par des partenariats avec des initiatives de l'Union européenne, ce qui permet aux femmes lituaniennes de bénéficier à la fois de ressources locales et multinationales visant à réduire l'écart entre les sexes dans les STIM et les métiers (OCDE, 2019). (Akhavan & Lanz, 2025).

¹²⁰ Forum canadien sur l'apprentissage. (2025). Perceptions des parents sur les carrières dans les métiers spécialisés : perspectives des parents de l'Alberta, date de consultation : 15 août 2025. (https://caf-fca.org/research_reports/parent-perceptions-of-careers-in-the-skilled-trades-insights-from-alberta-parents/)

¹²¹ Forum canadien sur l'apprentissage. (2024). Tendances en matière d'inscription à l'apprentissage et taux d'achèvement, date de consultation : 16 août 2025. (<https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-04-UTIP-report-EN.pdf>)

moitié des Allemands dans la trentaine ont terminé un apprentissage.¹²²¹²³ Les autorités canadiennes pourraient améliorer leurs résultats en adaptant certains éléments du modèle allemand grâce à une planification stratégique, un soutien éducatif et une collaboration.

Les faibles taux d'achèvement ne sont pas seulement une question de participation, mais aussi de structure : le système d'apprentissage fragmenté du Canada, avec des réglementations et des accréditations incohérentes d'une juridiction à l'autre, décourage la persévérance et limite la mobilité. Les parcours d'apprentissage et les processus de certification diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre, car chaque loi sur l'apprentissage définit les métiers qu'elle réglemente.¹²⁴ Ce manque de coordination crée des obstacles à la certification et à la mobilité. Par exemple, bien que le Canada reconnaisse 54 métiers désignés Sceau rouge, **l'Ontario** en réglemente plus de 140, qui ne sont pas tous certifiés Sceau rouge (Fuke, 2025). Les juridictions diffèrent également sur la question de savoir si les métiers sont obligatoires ou volontaires. Dans certaines provinces, la certification est facultative, tandis que dans d'autres, elle est obligatoire pour que les travailleurs puissent exercer leur métier, ce qui crée des obstacles à la mobilité (Woolcott, 2025). Alors que le Canada s'efforce de réduire les obstacles au commerce interprovincial, un parcours de certification plus cohérent et mieux coordonné serait bénéfique pour les travailleurs, les employeurs et l'économie.

Le succès du recrutement des SIMT au Canada est réalisable. Le Canada a besoin de la volonté politique nécessaire pour concevoir et mettre en œuvre une planification stratégique et des partenariats qui rendent les parcours éducatifs efficaces pour les étudiants, les éducateurs et les employeurs.

Stratégies de changement - Recrutement

Thèmes clés - Planification stratégique, engagement financier

Les administrations ont alloué des fonds importants (plus de 100 millions de

¹²² Remarque : en Allemagne, la plupart de ces stages (initiation aux métiers) commencent dès le lycée, avec des informations détaillées sur un large éventail de professions – et des placements dans ces professions – disponibles par l'intermédiaire d'agences scolaires et de réseaux d'employeurs. La grande majorité des apprentissages sont menés à bien et la plupart débouchent sur des emplois permanents. En revanche, les Allemands dans la trentaine sont deux fois moins nombreux que les Canadiens à avoir terminé des études universitaires ou collégiales. On pourrait soutenir que de nombreux Allemands se voient privés de la possibilité de réaliser leur plein potentiel éducatif en raison d'une sélection précoce dans des professions spécifiques, quelle que soit l'efficacité de leurs apprentissages. Source : Livingstone, D.W, Raykov, M. (2020). The Great Canadian Training Gap Transforming the apprenticeship system, publié dans EdCanNetwork, consulté le 15 août 2025. (<https://www.edcan.ca/articles/the-great-canadian-training-gap/>)

¹²³ Remarque : ce modèle professionnel en Allemagne a bénéficié d'un fort soutien de la part du public. Malgré ces efforts, la participation des femmes dans les métiers manuels reste limitée, même si elle a atteint 34 % (Fuke, 2025).

¹²⁴ Remarque : [Emploi et Développement social Canada \(EDSC\)](#), en partenariat avec le [Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage \(CCDA\)](#), gère le site [Web Ellis Chart](#). Il existe un tableau Ellis pour chacun des plus de 300 métiers désignés dans les provinces et territoires canadiens. Les informations relatives à chaque métier sont classées par province et territoire afin de pouvoir être comparées. Elles comprennent la disponibilité de la formation en apprentissage, la certification et la participation au [programme Sceau rouge](#). Elles fournissent également des informations de base sur les exigences en matière d'apprentissage et de certification dans chaque province et territoire. (Fuke, 2025).

dollars) aux femmes dans les programmes SIMT.¹²⁵ La CCFSIMT a attribué à toutes les administrations un crédit pour le financement d'initiatives dans son rapport. Les gouvernements ont fourni des fonds par le biais de divers mécanismes, notamment le Programme fédéral pour les femmes, les chaires et subventions du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), les aides à l'apprentissage et le financement d'organisations à but non lucratif (Akhavan & Lanz, 2025). Pour les femmes dans les métiers spécialisés, le gouvernement **fédéral** a engagé des ressources substantielles dans ses budgets par le biais de la Stratégie canadienne pour l'apprentissage.¹²⁶

Malgré ces investissements, les résultats ne se sont pas améliorés de manière significative. Le Canada doit poursuivre des changements systémiques pour obtenir des résultats à grande échelle. Actuellement, l'absence de coordination cohérente et de cadre centralisé affaiblit l'impact. Le financement est réparti entre plusieurs agences et programmes, ce qui limite la transparence, la responsabilité et l'évaluation (Akhavan & Lanz, 2025). Des groupes de défense, dont la CCFSIMT, ont critiqué la Stratégie d'apprentissage pour son manque de mécanismes solides de planification stratégique et d'évaluation. Sans cette boucle de rétroaction cruciale, le Canada ne peut renforcer ses efforts ni accélérer le changement. Sans une planification stratégique et une évaluation cohérentes, même des investissements importants ne peuvent surmonter les obstacles systémiques qui entravent les parcours éducatifs et l'achèvement de l'apprentissage.

Processus de planification stratégique SIMT

Le Canada a besoin d'une stratégie nationale pour les femmes dans les SIMT, couvrant à la fois les¹²⁷ s STIM et les métiers spécialisés¹²⁸, avec des processus de planification stratégique solides. Cette stratégie doit inclure une consultation publique avec les parties prenantes des SIMT, un plan stratégique renouvelable de 5 à 10 ans, des plans d'action d'accompagnement, un plan de soutien budgétaire, des communications et des évaluations, en répétant le cycle. Les provinces et les

¹²⁵ Remarque : pour obtenir la liste des initiatives de financement des différentes juridictions, veuillez vous reporter à Akhavan & Lanz (2025).

¹²⁶ Remarque : Le gouvernement fédéral a alloué d'importantes sommes provenant des contribuables dans le cadre de la Stratégie canadienne pour l'apprentissage, par le biais de la planification budgétaire. Par exemple, en décembre 2024, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il investirait près d'un milliard de dollars par an dans le soutien à l'apprentissage. (https://search.open.canada.ca/qnotes/record/esdc-edsc%2CEWDOL_Dec2024_001) Aucune communication ni aucun rapport d'évaluation final n'ont été publiés à ce sujet. (Hewlett, 2025).

¹²⁷ Remarque : L'Ontario a été mentionné dans le rapport pour son travail dans le cadre de consultations publiques. Comme mentionné précédemment dans ce rapport, la province a récemment consacré des fonds importants à l'enseignement des STIM.

Le gouvernement du Canada, les provinces et les territoires n'ont jamais élaboré, et rien n'indique qu'ils prévoient d'élaborer ou de mettre en œuvre, un plan stratégique national, un ou plusieurs plans de communication, un ou plusieurs plans d'action, un ou plusieurs plans d'évaluation et un ou plusieurs plans budgétaires afin de coordonner les efforts des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour parvenir à l'égalité des sexes dans les métiers pour les femmes, les filles et les personnes de divers genres au Canada. (Hewlett, 2025)

¹²⁸ Remarque : L'Ontario a été mentionné dans le rapport pour ses consultations publiques officielles sur le recrutement des femmes dans les métiers. Le gouvernement du Canada, les provinces et les territoires n'ont jamais élaboré, et rien n'indique qu'ils prévoient d'élaborer ou de mettre en œuvre, un plan stratégique national, un ou plusieurs plans de communication, un ou plusieurs plans d'action, un ou plusieurs plans d'évaluation et un ou plusieurs plans budgétaires afin de coordonner les efforts des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour parvenir à l'égalité des sexes dans les métiers pour les femmes, les filles et les personnes de genre divers au Canada. (Hewlett, 2025)

territoires doivent participer en créant des stratégies juridictionnelles. Les notes du bulletin reflètent l'absence actuelle de ce type de planification au Canada.

Le Canada pourrait s'inspirer de la Lituanie¹²⁹ et de l'Australie,¹³⁰ qui ont créé un plan stratégique national pour les femmes dans les STIM. Le Canada doit aller au-delà des annonces de financement ponctuelles et investir de manière substantielle dans les bourses d'études et la réduction des frais de scolarité, les programmes de mentorat, l'élargissement des parcours d'apprentissage et les partenariats avec les établissements d'enseignement, les syndicats et les employeurs. Les gouvernements doivent également élargir leur soutien aux groupes sous-représentés, notamment les femmes autochtones et rurales, tout en s'attaquant aux disparités salariales, au financement fragmenté et à l'absence de mesures de responsabilisation normalisées (Fuke, 2025).

La recherche a identifié des stratégies émergentes que le Canada peut intégrer dans ses cadres de planification afin d'améliorer le recrutement et de constituer une main-d'œuvre fiable.

Thème clé – Tirer parti du potentiel économique : stratégies émergentes

Le renforcement du recrutement dans les STEE nécessite également de reconnaître le rôle essentiel des syndicats et des accords sur les avantages communautaires/les accords sur les impacts et les avantages (CBA/IBA) dans l'élaboration des parcours professionnels et la garantie d'un accès équitable à l'emploi. Le Canada poursuit son cheminement vers la sécurité économique nationale, en mettant l'accent sur la durabilité et la construction d'infrastructures. Le concept d'« économie unique » exigera des initiatives à grande échelle, des investissements importants de la part des contribuables et une main-d'œuvre hautement qualifiée. Le moment est venu d'augmenter le nombre de jeunes inscrits dans les programmes SIMT, de développer les compétences et la certification, et d'accroître l'emploi dans le secteur SIMT, afin d'obtenir de meilleurs résultats économiques.

Le rapport évalue les structures législatives des différentes juridictions qui intègrent des stratégies émergentes, telles que des cadres syndicaux solides, des CBA/IBA (Core Firm, 2025) et l'intégration inclusive des SIMT dans la planification de la durabilité (Lennon, 2025). Toutes ces stratégies commencent par des parcours de recrutement, tels que les syndicats.

¹²⁹ Remarque : la Lituanie combine des fonds de changement structurel soutenus par l'UE, des programmes de mentorat et de bourses, et une surveillance accrue fondée sur des données pour promouvoir l'égalité des sexes dans les STIM et les métiers. Dans le cadre de son programme en faveur de l'égalité des sexes, le gouvernement lituanien a approuvé en 2015 le Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2015-2021, dont le plan d'action pour 2018-2021 définit la mise en œuvre. « Il définit des actions concrètes, des délais de mise en œuvre, les institutions responsables, les allocations budgétaires de l'État pour chaque action et les critères d'évaluation. Presque tous les ministères sont impliqués dans la mise en œuvre du plan d'action, qui consacre toutes les priorités » (OCDE, 2019). (Akhavan & Lanz, 2025).

¹³⁰ Remarque : l'Australie a renforcé ses mécanismes de responsabilisation afin de soutenir les femmes dans les STIM et les métiers manuels grâce à une évaluation des projets fondée sur des données et a proposé une supervision centrale afin de garantir des progrès durables. (Académie australienne des sciences technologiques et de l'ingénierie [ATSE], 2023). (Akhavan & Lanz, 2025).

Structures syndicales - Une voie vers l'équité en matière d'emploi

Les travailleurs qualifiés obtiennent leur certification par le biais de multiples voies, la formation en milieu de travail étant au cœur du processus d'accréditation. Les syndicats offrent depuis longtemps de solides possibilités d'apprentissage, soutenant ainsi les voies d'accréditation. Si l'adhésion aux syndicats s'est traditionnellement concentrée sur les métiers spécialisés, de la construction aux soins infirmiers, les syndicats pourraient s'étendre à d'autres domaines de développement de la main-d'œuvre SIMT très demandés. Les structures syndicales reposent sur des cadres législatifs ; le rapport souligne le rôle de chef de file du gouvernement **fédéral, de la Colombie-Britannique** et du **Québec**. Ces cadres pourraient être adaptés pour soutenir la formation dans des secteurs professionnels tels que l'ingénierie (Core Firm, 2025). En revanche, les ingénieurs professionnels appartiennent à des associations réglementaires provinciales ou territoriales, qui maintiennent des normes professionnelles élevées mais jouent un rôle limité dans le recrutement et la formation (Peltier-Huntley, 2025).

Mesures de relance économique du gouvernement

Les conventions collectives sont apparues comme un autre outil clé. Les syndicats et les conventions collectives travaillent souvent ensemble pour influencer le développement des infrastructures publiques, la participation de la main-d'œuvre, la croissance équitable et la création de richesse communautaire. Les syndicats fournissent l'infrastructure de la main-d'œuvre, tandis que les conventions collectives garantissent des résultats équitables tels que l'embauche inclusive, la formation et la diversité des fournisseurs.¹³¹ Les conventions collectives accordent la priorité à l'embauche locale, aux objectifs d'apprentissage, à la diversité des fournisseurs et aux investissements communautaires, ce qui profite aux groupes marginalisés tels que les femmes, les peuples autochtones et les travailleurs racialisés (Core Firm, 2025). Ces accords formels offrent la possibilité de prévoir des dispositions en matière d'égalité salariale et de transparence salariale. Les provinces syndiquées où les normes du travail sont plus élevées, comme **la Colombie-Britannique** et **l'Ontario**, intègrent plus souvent les CBA dans les mandats relatifs aux infrastructures publiques, en utilisant la capacité des syndicats pour atteindre les objectifs d'équité en matière de main-d'œuvre. Dans les provinces où les normes sont moins élevées ou inégales, comme **l'Alberta, la Saskatchewan** et **l'Île-du-Prince-Édouard**, les syndicats et les CBA comblent souvent les lacunes politiques en offrant des protections salariales, des clauses de non-grève et des embauches ciblées (Core Firm, 2025). De nouveaux cadres émergents au **Manitoba** et à **Terre-Neuve-et-Labrador** testent actuellement des mandats d'approvisionnement inclusif et de formation locale dans le cadre de projets d'infrastructure. Dans les territoires (**Yukon, Territoires du Nord-Ouest** et **Nunavut**), les gouvernements et les communautés autochtones ont mis au point des modèles hybrides, tels que des accords de suivi socio-économique et des accords d'approvisionnement local, qui mettent l'accent sur l'emploi local, l'inclusion

¹³¹ Remarque : les CBA sont mises en œuvre sous forme d'accords privés, de mandats de marchés publics ou de modèles hybrides, avec des niveaux variables d'applicabilité et d'implication des parties prenantes. (Core Firm, 2025).

culturelle et le renforcement des capacités (Core Firm, 2025).

La dynamique s'est également accélérée au niveau fédéral. En juin 2024, le gouvernement du Canada a lié les crédits d'impôt à l'investissement aux conditions de travail et aux avantages pour la communauté, exigeant le paiement des salaires en vigueur, le respect des ratios d'apprentissage et l'embauche locale (Core Firm, 2025). Il s'agit de l'intervention fédérale la plus importante depuis des décennies, liant les dépenses d'infrastructure à l'équité en matière de travail. Les syndicats du bâtiment du Canada (CBTU) ont salué cette initiative et ont appelé à son adoption à plus grande échelle dans tous les marchés publics fédéraux et les partenariats provinciaux.

Malgré les progrès réalisés, le Canada doit faire davantage pour intégrer les structures des conventions collectives et des accords d'entreprise dans la planification de la durabilité. Les politiques actuelles en matière de durabilité restent incohérentes d'une juridiction à l'autre, la plupart s'appuyant sur des mesures volontaires plutôt que sur des réglementations contraignantes (Lennon, 2025). Cette incohérence crée une incertitude pour les travailleurs des industries en transition, dont beaucoup possèdent ou ont besoin de compétences SIMT. Lennon (2025) rapporte que la plupart des provinces et des territoires ne disposent pas de plans globaux pour aider les travailleurs à passer à une économie verte, offrant des mesures inadéquates en matière de formation, de sécurité du revenu et d'équité. Les politiques traitent souvent les peuples autochtones comme des parties prenantes plutôt que comme des titulaires de droits, ce qui porte atteinte à la souveraineté autochtone et limite les solutions proposées par les Autochtones (Lennon, 2025). Pour combler ces lacunes, Lennon (2025) recommande de légiférer sur la transparence et la responsabilité en matière d'équité dans les initiatives politiques de durabilité, d'exiger des rapports publics réguliers sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'intégrer les exigences d'audit de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans les marchés publics, les subventions et les évaluations politiques liés au climat. Cela s'aligne sur les principes de transparence salariale en rendant obligatoire la divulgation publique des résultats en matière d'équité, y compris les résultats en matière d'emploi.

Tout au long du thème du recrutement dans le secteur SIMT, le Canada manque à plusieurs reprises l'occasion d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans la conception et la mise en œuvre des politiques. Cette omission persiste dans la planification de la durabilité, où les groupes diversifiés sur le plan du genre et méritant l'équité continuent d'être structurellement exclus de la gouvernance climatique et du développement de la main-d'œuvre (Lennon, 2025).

Dans l'ensemble, ces conclusions montrent que, bien que le Canada ait investi de manière significative dans le recrutement dans le domaine des SIMT, les progrès resteront limités sans une réforme systémique. Les recommandations suivantes tracent la voie à suivre.

Recommandations pour un changement systémique - Recrutement dans les SIMT

- **Adopter une stratégie nationale pour les femmes dans les SIMT :** lancer une stratégie renouvelable de 5 à 10 ans (couvrant à la fois les STIM et les métiers) avec des objectifs clairs, des allocations budgétaires, des mécanismes d'évaluation et une action coordonnée entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires.
- **Coordonner les parcours d'éducation et de formation :** renforcer le leadership fédéral et habiliter le CMEC et la CCDA à éliminer les obstacles systémiques, harmoniser les programmes d'études et relier l'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire dans le domaine des SIMT à l'apprentissage et à l'accréditation.
- **Garantir l'égalité d'accès :** élargir les possibilités de formation dans les zones rurales et éloignées, créer un fonds national de bourses d'études et de bourses pour les groupes méritant l'équité, et financer des mesures de soutien globales (notamment la garde d'enfants, le logement, la réinstallation et le mentorat) afin d'augmenter les taux d'achèvement des apprentissages.
- **Normaliser l'apprentissage et l'accréditation des métiers :** établir un cadre national harmonisé pour l'accréditation et la certification de l'apprentissage, aligné sur le Sceau rouge, afin de réduire les incohérences interprovinciales et de renforcer la mobilité de la main-d'œuvre.
- **Rendre obligatoire l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans le recrutement et la formation :** exiger l'application systématique de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans toutes les initiatives de recrutement, les programmes d'apprentissage, les projets d'infrastructure et la planification de la durabilité du SIMT.
- **Tirer parti des syndicats et des conventions collectives/accords individuels pour la croissance de la main-d'œuvre :** établir des partenariats avec les syndicats afin d'élargir les parcours d'apprentissage et d'étendre les cadres d'équité à des secteurs professionnels tels que l'ingénierie. Intégrer les conventions collectives/accords individuels dans les projets d'infrastructure et de durabilité afin de favoriser l'embauche inclusive, l'accréditation et la création de richesse communautaire.
- **Harmoniser les politiques pour la construction nationale :** élaborer des politiques interprovinciales claires sur les syndicats, les organismes de réglementation et les conventions collectives afin de réduire la fragmentation, d'assurer une application cohérente et de concilier les critères des conventions collectives avec les règles commerciales. Inscire le recrutement dans le secteur SIMT dans le programme de construction nationale du Canada en liant la mobilité de la main-d'œuvre, la certification et les résultats

en matière d'équité aux investissements dans les infrastructures et à l'intégration économique.

- **Garantir la responsabilité** : imposer la transparence des rapports, du suivi et de la participation des parties prenantes dans toutes les initiatives de recrutement afin de suivre les résultats, d'identifier les lacunes et de favoriser l'amélioration continue pour les travailleurs, les employeurs et les communautés au sens large.

Thème n° 3 : Maintien en poste des travailleurs 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	i.-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 STIM* > 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	✓	✓	✓	NON	✓	✓	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)	✓	n/a	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	n/a	NON	NON	NON
Législation sur l'équité salariale	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON
• Proactif (et pas seulement réactif)	✓	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
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	NON	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, poubelle pour produits menstruels, propreté.	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Divulgaration et surveillance du harcèlement et de la violence au travail	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
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	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

transférables pour soutenir l'emploi atypique														
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 personnes 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
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 (NAPGBV) - 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 NAPGBV	✓	✓	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	✓	✓	✓	N	✓	N	✓	N	✓	✓	✓	✓	✓	N
• Plans stratégiques	✓	N	✓	N	✓	✓	✓	N	N	✓	N	✓	✓	N
• Plans d'action	✓	✓	N	N	N	✓	✓	✓	✓	N	N	✓	✓	N
• Plans budgétaires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Plans de communication	✓	✓	N	✓	N	✓	✓	N	✓	✓	✓	✓	N	N
• Plans d'évaluation	✓	N	N	N	N	N	✓	N	✓	N	N	N	N	N
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 la petite 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	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

flexibles/prolongés standard															
Inclus : le financement du programme comprend les soins de nuit	NON	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	NON
Pourcentage d'enfants bénéficiant d'un accueil périscolaire supérieur à 50 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	n/a	n/a	n/a	n/a
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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
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	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	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	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)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pratique exemplaire : Aucune période d'emploi continu requise pour être admissible à l'assurance-emploi	✓	✓	NON	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	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON

admissible à l'assurance-emploi														
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)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
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

Discussion : Thème « Maintien en poste » du SIMT

Dans le cadre du thème « *Maintien en poste* » du SIMT, la catégorie « *Structures législatives* » souligne 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 grâce à la création de conditions de travail stables et la garantie de l'accès aux structures de soins. La section *Stratégies de changement* montre ce qui peut être accompli lorsque le Canada agit de manière coordonnée et souligne l'importance de l'harmonisation entre les différentes juridictions. Dans l'ensemble, cette discussion met en évidence à la fois les domaines dans lesquels le Canada a réalisé de réels progrès et les lacunes qui doivent être comblées afin de renforcer la rétention dans les SIMT grâce à des structures et des stratégies efficaces.

Structures législatives Maintien en poste - Lieu de travail

Thème clé - Répartition des sexes dans les professions SIMT

Malgré des décennies d'engagements politiques et d'efforts organisationnels pour améliorer l'équité, les femmes et les personnes de genre divers restent fortement sous-représentées dans la plupart des professions scientifiques, techniques, commerciales et technologiques (SIMT) au Canada. Le rapport de la CCFSIMT confirme l'existence de disparités marquées entre les sexes dans les secteurs à prédominance masculine, en particulier dans les métiers spécialisés, l'ingénierie et certains domaines technologiques, où des obstacles systémiques continuent de limiter l'accès, la rétention et l'avancement.

Bien que des progrès modestes aient été réalisés dans des domaines tels que les technologies de la santé et les sciences de la vie, la tendance générale révèle des problèmes structurels persistants. Par exemple, les femmes représentent 34 % de la main-d'œuvre diplômée dans les STIM, mais seulement 21 % d'entre elles occupent des emplois dans ces domaines (Akhavan & Lanz, 2025). Cet écart met en évidence une « fuite persistante », les femmes formées n'entrant pas ou ne restant

pas dans les domaines pour lesquels elles sont qualifiées.

Dans les métiers spécialisés, la situation est tout aussi préoccupante. Comme le note Gauthier (2025), la réussite des femmes dans ces secteurs dépend souvent davantage de leurs réseaux personnels et de leur résilience individuelle que d'un soutien coordonné et systémique, ce qui met en évidence l'absence de voies institutionnelles solides pour l'avancement. Ce constat est corroboré par les femmes exerçant un métier spécialisé, qui déclarent que « les femmes doivent encore travailler plus dur que les hommes pour prouver qu'elles ont leur place » et que l'évolution de carrière dépend souvent de la recherche d'un « compagnon ou d'un employeur prêt à leur donner leur chance » (Fuke, 2025, p. 29). Ces soutiens informels reflètent un échec plus général à mettre en place des passerelles durables et inclusives entre la formation et l'emploi. Même lorsque les femmes progressent dans leur carrière, leur expérience technique peut devenir invisible dans les systèmes de données nationaux. Selon Peltier-Huntley (2025), les données sur les professions recueillies par Statistique Canada et classées selon le système de la Classification nationale des professions (CNP) tenu par Emploi et Développement social Canada (EDSC) sont souvent perdues lorsque les personnes sont promues à des postes de direction. Une femme qui travaillait autrefois comme ingénieure ou artisane peut désormais être simplement enregistrée comme « cadre », effaçant ainsi son expérience technique antérieure et réduisant la visibilité des contributions des femmes dans les STIM (Peltier-Huntley, 2025).

Ces limites des données nuisent non seulement à la transparence et à la responsabilité, mais rendent également difficile l'évaluation de l'impact des initiatives en matière d'équité. L'analyse des données ventilées — par race, handicap, orientation sexuelle, identité de genre et statut d'immigrant — est essentielle pour garantir que les initiatives en matière d'équité entre les sexes soient également inclusives sur le plan intersectionnel. Sans cette perspective, les politiques risquent de ne servir que les femmes les plus privilégiées et de négliger les désavantages cumulés auxquels les autres sont confrontées.

Les conditions quotidiennes sur les lieux de travail du secteur SIMT aggravent encore ces obstacles systémiques à l'accès et à l'avancement. Des recherches montrent que les femmes, en particulier celles qui exercent des métiers spécialisés, sont souvent confrontées à des environnements dangereux, exclusifs et hostiles qui nuisent à la viabilité à long terme de leur carrière. Parmi les difficultés courantes, on peut citer le harcèlement, l'isolement, les équipements de protection individuelle (EPI) mal adaptés, la formation pratique limitée et l'accès insuffisant à des toilettes propres et accessibles (Spiteri, 2025). Ces conditions entraînent non seulement une attrition, mais soulignent également des lacunes plus générales dans les normes et les mécanismes d'application sur le lieu de travail. Pourtant, la fidélisation est bonne pour les affaires et vaut la peine d'être encouragée. Des études récentes estiment que les coûts de remplacement des employés en cas de turnover peuvent varier entre environ 40 % et 200 % du salaire annuel, en fonction du niveau de

compétence, de l'importance du poste et du temps de formation.^{132 133}

Le point de vue des immigrants et des réfugiés

Malgré la pénurie de main-d'œuvre persistante dans les secteurs SIMT, les immigrants et les réfugiés hautement qualifiés sont confrontés à une exclusion systémique à plusieurs étapes de leur parcours professionnel. L'accès à l'emploi est souvent bloqué par la dévaluation des diplômes internationaux, la ré-accréditation coûteuse et longue, et les exigences en matière « d'expérience canadienne » imposées par les employeurs, autant d'obstacles qui touchent de manière disproportionnée les nouveaux arrivants (PIRT & FSP, 2025c). PIRT & FSP (2025c) reconnaissent que ces difficultés sont encore aggravées par l'exclusion des réseaux professionnels, les préjugés dans le recrutement et la discrimination intersectionnelle, qui visent en particulier les femmes racialisées, musulmanes et immigrées. Bien que les programmes de transition visent à aider les nouveaux arrivants à s'intégrer sur le marché du travail, ils sont souvent sous-financés ou de qualité inégale, et les aides à l'établissement restent trop faibles pour répondre à l'ampleur des besoins (PIRT & FSP, 2025c).

Même après avoir obtenu leur admission, de nombreux immigrants et réfugiés continuent de se heurter à des difficultés pour stabiliser leur carrière et progresser. Des obstacles structurels tels que les retards dans l'obtention des licences et la nécessité d'accepter des « emplois de survie » à bas salaire peuvent compromettre leurs objectifs à long terme (PIRT & FSP, 2025d). PIRT & FSP (2025d) suggèrent que les inadéquations politiques ne reflètent souvent pas les réalités de l'installation des immigrants, et que les barrières relationnelles, notamment les microagressions, les préjugés et l'exclusion du mentorat informel, limitent encore davantage la mobilité ascendante. Au niveau individuel, les barrières linguistiques, les pressions liées à la santé mentale, les responsabilités familiales et les attentes liées au rôle des genres peuvent également limiter la progression. Ces obstacles apparaissent tôt : les jeunes immigrants sont souvent confrontés à des désavantages systémiques lors de la transition entre l'éducation et l'emploi, ce qui affaiblit le pipeline SIMT avant même que leur carrière ne commence (PIRT & FSP, 2025c).

Ces réalités soulèvent des questions urgentes quant à l'efficacité et à l'inclusivité des protections fondamentales du travail, en particulier dans les domaines de l'égalité salariale et de la législation sur la santé et la sécurité au travail, deux leviers politiques essentiels susceptibles d'atténuer les risques matériels et culturels dans les environnements SIMT. La montée de l'emploi précaire aggrave ces préoccupations, tout comme l'insuffisance des protections contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et l'application incohérente des normes du travail existantes.

Bien que certains progrès aient été réalisés, notamment en matière de soutien aux

¹³² Payactiv. (2025). Le coût du remplacement d'un employé dans une entreprise, date de consultation : 10 septembre 2025.

(<https://www.payactiv.com/blog/cost-of-replacing-an-employee/>)

¹³³ Gallup. (2024). 42 % du roulement du personnel est évitable, mais souvent ignoré, date de consultation : 10 septembre 2025. (<https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>)

travailleuses enceintes grâce à la législation sur les droits de la personne et aux normes d'emploi, le cadre actuel du Canada reste insuffisant pour offrir les protections complètes et axées sur l'équité nécessaires pour favoriser des lieux de travail sûrs, équitables et inclusifs dans les secteurs SIMT.

Thème clé - Égalité salariale

Équité salariale et transparence salariale

Les écarts salariaux entre les sexes persistent et constituent une caractéristique importante des marchés du travail dans le monde entier, y compris au Canada. Malgré les progrès législatifs, des disparités importantes persistent entre les groupes marginalisés, comme indiqué précédemment dans le présent rapport. Pour remédier à ces inégalités, il faut à la fois l'équité salariale et la transparence salariale. **L'équité salariale** garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale, corrigeant ainsi la sous-évaluation systémique du travail des femmes et des personnes de genre divers. **La transparence salariale** rend les données salariales visibles pour les employés et le public, révélant ainsi des inégalités qui, autrement, resteraient cachées. Comme le note Hewlett (2025), « *il n'y a pas d'équité salariale sans transparence salariale* ».

Égalité salariale : un cheminement fragmenté

Pourtant, le paysage législatif canadien est fragmenté. Certaines juridictions ont adopté des lois sur l'équité salariale, tandis que d'autres ont introduit des règles de transparence salariale ; cependant, seules quelques-unes combinent les deux de manière proactive et applicable. Par exemple, *la loi sur l'équité salariale de l'Ontario* s'applique aux employeurs des secteurs public, parapublic et privé dépassant une certaine taille, mais la province ne dispose pas d'un cadre complet en matière de transparence salariale. De plus, **l'Ontario** n'a pas inscrit l'égalité salariale dans son code des droits de la personne. Les récentes modifications apportées à la *Loi sur les normes d'emploi*, qui exigent la mention des fourchettes salariales dans les offres d'emploi à partir de janvier 2026¹³⁴ pourraient améliorer le pouvoir de négociation des demandeurs d'emploi. Cependant, comme le font valoir Hewlett (2025) et d'autres, ce changement n'a que peu d'effet pour les employés actuels qui n'ont pas accès aux données comparatives sur les salaires.

La Colombie-Britannique adopte une approche différente avec sa *loi sur la transparence salariale*, qui impose la publication des écarts salariaux et protège les employés qui communiquent ou discutent de leur salaire (Hewlett, 2025). Mais en l'absence d'une loi sur l'équité salariale, les travailleurs de la Colombie-Britannique peuvent être confrontés à des écarts salariaux sans avoir accès à un mécanisme juridique de recours. Comme le souligne Hewlett (2025), ce qui importe, ce n'est pas la forme législative, mais le fait que les cadres soient complets, proactifs et applicables.

¹³⁴ Gouvernement de l'Ontario. (2023). L'Ontario exigera des employeurs qu'ils divulguent les fourchettes salariales et l'utilisation de l'IA dans le processus d'embauche, date de consultation : 6 août 2025. (<https://news.ontario.ca/en/release/1003758/ontario-to-require-employers-to-disclose-salary-ranges-and-ai-use-in-hiring>)

Au niveau **fédéral**, la *loi sur l'équité salariale* (2018, en vigueur depuis 2021) oblige les employeurs sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus à élaborer, maintenir et mettre à jour des plans d'équité salariale, remplaçant ainsi l'ancien système fondé sur les plaintes (Hewlett, 2025). Cette législation est le résultat d'une bataille juridique de 16 ans menée par l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui a abouti à un paiement rétroactif de 3 milliards de dollars pour ses membres.

Comme le souligne Hewlett (2025), les provinces et les territoires du Canada affichent une couverture inégale ou faible en matière de législation sur l'équité salariale et la transparence salariale :

- **Terre-Neuve-et-Labrador** a légiféré à la fois sur l'équité salariale et la transparence salariale pour les employeurs du secteur public. Cependant, Hewlett (2025) note que le cadre provincial exclut les travailleurs du secteur privé, ne prévoit pas de calendrier clair pour son extension et a été élaboré sans consultation approfondie.
- **L'Île-du-Prince-Édouard** a introduit des exigences de base en matière de transparence salariale dans sa *loi sur les normes d'emploi*, notamment l'obligation d'indiquer les fourchettes salariales dans les offres d'emploi et la protection des employés qui discutent de leur salaire. Cependant, elle ne dispose pas d'une loi complète et proactive sur l'équité salariale pour le secteur privé. La *loi existante sur l'équité salariale* ne s'applique qu'à certains employeurs du secteur public, laissant la plupart des travailleurs sans accès à la protection en matière d'équité salariale.
- **Le Nouveau-Brunswick** applique une loi proactive sur l'équité salariale uniquement au secteur public. Dans le secteur privé, les travailleurs doivent se fier à l'exigence générale d'égalité de rémunération pour un travail égal prévue dans la *loi sur les normes d'emploi*. La province ne dispose d'aucune législation officielle en matière de transparence salariale. Le code des droits de la personne ne prévoit pas non plus l'égalité de rémunération.
- **L'Alberta** ne dispose ni d'une loi sur l'équité salariale ni d'une loi sur la transparence salariale. Il n'existe aucune loi exigeant une rémunération équitable pour un travail de valeur égale, ni aucune obligation pour les employeurs de divulguer les fourchettes salariales ou d'interdire le secret salarial. La seule mesure existante est la *Public Sector Compensation Transparency Act*, qui exige la divulgation des salaires et des indemnités de départ des hauts fonctionnaires (la « liste Sunshine »). Cependant, elle exclut les pratiques salariales plus générales et les employeurs du secteur privé.
- **Le Québec** se distingue par l'un des régimes d'équité salariale les plus solides d'Amérique du Nord. La *Loi sur l'équité salariale* s'applique de manière proactive aux employeurs publics et privés comptant 10 employés ou plus et exige des contrôles de conformité continus. Cependant, le Québec ne dispose pas d'une loi spécifique sur la transparence salariale, ce qui entraîne des lacunes en matière de divulgation.
- **Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse** ont des lois limitées en matière d'équité salariale, qui s'appliquent principalement aux secteurs public et

parapublic. Aucune de ces deux provinces n'a mis en œuvre de législation autonome sur la transparence salariale. **La Nouvelle-Écosse** ne dispose pas non plus de dispositions sur l'égalité salariale dans son Code des droits de la personne.

- **La Saskatchewan** offre une protection salariale limitée par le biais de son *Code des droits de la personne*, qui exige un salaire égal pour un travail essentiellement similaire, défini comme un travail effectué dans des conditions similaires et nécessitant des compétences et des efforts comparables. Cependant, elle ne dispose pas de législation explicite en matière d'équité salariale ou de transparence salariale. Ce système fondé sur les plaintes a été largement critiqué pour son inefficacité, et la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a demandé la création d'une commission dédiée à l'équité salariale.
- **Le Yukon** ne dispose d'aucune loi spécifique sur l'équité salariale ou la transparence salariale. *La loi sur les droits de la personne du Yukon* impose l'égalité de rémunération pour un travail égal, sans distinction de sexe ou d'autres caractéristiques protégées. Cependant, elle n'exige pas de mesures proactives de la part des employeurs, telles que la divulgation des salaires, les audits salariaux ou la protection des employés qui discutent de leur salaire.
- **Les Territoires du Nord-Ouest** maintiennent un cadre d'équité salariale restreint, qui ne s'applique qu'à certains employés du secteur public, comme le prévoit la *loi sur la fonction publique* et le commissaire à l'égalité salariale. Ils ne disposent d'aucune loi sur la transparence salariale et, bien que la *loi sur les droits de la personne* interdise les pratiques discriminatoires en matière de rémunération, elle repose sur un modèle fondé sur les plaintes plutôt que sur une application proactive.
- **Le Nunavut** ne dispose ni d'une législation sur l'équité salariale ni d'une législation sur la transparence salariale, ce qui laisse les travailleurs du territoire sans protection juridique contre les disparités salariales fondées sur le sexe.

Malgré les progrès réalisés en matière de législation sur l'équité salariale, des lacunes importantes subsistent dans la manière dont l'équité est définie et mise en œuvre. Ces lacunes sont particulièrement prononcées dans les secteurs SIMT, où la ségrégation professionnelle et les protections syndicales limitées, en particulier pour les ingénieurs et les travailleurs techniques, accentuent l'insécurité des revenus (Core, 2025 ; Spiteri, 2025). En outre, la plupart des lois existantes reposent encore sur des cadres binaires de genre, négligeant les réalités des formes croisées de discrimination (Parahoo, 2025). Parahoo (2025) préconise une approche élargie, qui intègre la race, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi qu'une collecte de données solide et désagrégée afin de mieux refléter l'évolution de la main-d'œuvre canadienne.

Au niveau international, l'Islande offre un modèle convaincant. Depuis 2017, les employeurs de 25 salariés ou plus sont légalement tenus d'obtenir une certification d'égalité salariale par le biais d'audits indépendants, de prouver leur conformité aux normes d'égalité salariale et de mettre à jour leurs plans d'égalité entre les sexes.

Le non-respect de ces obligations entraîne des amendes journalières, et la surveillance est assurée par la Direction de l'égalité des sexes et le Conseil pour l'égalité salariale (Hewlett, 2025). Ce modèle transfère la charge de la preuve des employés aux employeurs et garantit la transparence grâce à la certification.

Le Canada peut combler ses écarts salariaux, mais uniquement grâce à des mesures cohérentes, proactives et inclusives. Les chercheurs réclament une législation nationale sur l'équité salariale et la transparence, une définition élargie de l'équité, la collecte obligatoire de données basées sur l'identité et des mécanismes de responsabilisation tels que la certification d'égalité salariale. Il est essentiel d'harmoniser ces efforts dans toutes les juridictions afin de parvenir à une rémunération équitable pour tous.

Si la réalisation de l'égalité salariale est une étape cruciale vers l'équité sur le lieu de travail, elle ne constitue qu'une partie des efforts plus larges visant à améliorer les conditions de tous les travailleurs. La sécurité économique ne peut être dissociée de la sécurité physique et psychologique, en particulier pour les femmes et les autres groupes méritant l'équité qui sont surreprésentés dans les professions précaires, à haut risque et dominées par les hommes. Pour créer des lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs, il est essentiel de mettre en place des cadres solides en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Ces lois permettent non seulement de réduire les risques physiques, mais aussi de lutter contre les risques structurels qui touchent de manière disproportionnée les travailleurs marginalisés.

Thème clé - Santé et sécurité au travail (SST)

La législation canadienne en matière de SST est née de la résistance des travailleurs à des conditions de travail dangereuses, notamment lors de la grève des mineurs d'uranium à Elliot Lake en 1974.¹³⁵ Cet événement décisif a conduit à la création de la Commission Ham, qui a introduit le système de responsabilité interne (IRS), principe selon lequel les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de maintenir la sécurité sur leur lieu de travail.¹³⁶ Ces recommandations ont servi de base aux lois modernes en matière de SST, à commencer par la Loi sur la santé et la sécurité au travail **de l'Ontario** en 1978. Aujourd'hui, la partie II du Code canadien du travail s'applique à environ 10 % des travailleurs des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, tels que les télécommunications, les banques et les transports, tandis que les 90 % restants relèvent des cadres provinciaux ou territoriaux.¹³⁷ Dans toutes les juridictions, les travailleurs se voient garantir trois droits fondamentaux : le droit d'être informés des dangers sur le lieu de travail, le droit de participer aux décisions en matière de

¹³⁵Service d'information sur la santé au travail de Windsor. (2025). L'histoire de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, date de consultation : 7 septembre 2025. (<https://wohis.org/history/>)

¹³⁶Gouvernement de l'Ontario. (2020). Système de responsabilité interne, date de consultation : 7 septembre 2025.

(<https://www.ontario.ca/document/final-report-mining-health-safety-and-prevention-review/internal-responsibility-system>)

¹³⁷Gouvernement du Canada. (2024). Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre lieu de travail, date de consultation : 7 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries/canada-labour-code-parts-overview.html>)

santé et de sécurité, et le droit de refuser un travail dangereux. Ces protections ont permis d'éviter d'innombrables blessures et décès, mais plus de 1 000 Canadiens sont encore morts pour des raisons liées au travail en 2022¹³⁸, ce qui souligne pourquoi elles sont particulièrement vitales pour les groupes méritant l'équité qui sont surreprésentés dans les emplois précaires et à haut risque (PIRT & FSP, 2025).

Responsabilités de l'employeur et droit de refuser un travail

Les statistiques recueillies par Hewlett (2025) et d'autres soulignent l'impact profond des préjudices subis sur le lieu de travail sur les groupes méritant l'équité. Près de la moitié des travailleuses (48 %) ont été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle sur leur lieu de travail. Les comportements les plus fréquemment signalés sont les comportements sexuels inappropriés (44 %), suivis par les traitements discriminatoires (20 %) et les agressions sexuelles (13 %) (Spiteri, 2025b). Parmi les travailleurs 2SLGBTQ+, 62 % ont été victimes de harcèlement ou de violence sexuelle, 56 % ayant signalé des abus fondés sur l'identité de genre et 35 % ayant signalé des incidents liés à l'orientation sexuelle (Parahoo, 2025). Les travailleurs handicapés signalent les taux les plus élevés : 76 % ont été victimes de harcèlement ou de violence, et 55 % ont été victimes de harcèlement sexuel. Les travailleurs autochtones sont également exposés à des risques extrêmes, 79 % d'entre eux signalant des cas de harcèlement ou de violence et 48 % signalant des cas de harcèlement sexuel. Les données régionales montrent que plus de 60 % des travailleurs afro-canadiens de Nouvelle-Écosse sont victimes de harcèlement fondé sur la race, bien qu'il n'existe pas de données nationales ventilées par race. Les femmes immigrées signalent des cas de harcèlement ou d'agression à un taux de 35 %, contre 20 % pour les hommes immigrés. Même les hommes nés au Canada ne sont pas épargnés : 36 % d'entre eux ont été victimes de harcèlement ou d'agression sur leur lieu de travail. Les travailleurs âgés de 25 à 34 ans signalent également un taux d'exposition élevé, 60 % des femmes et 39 % des hommes de cette tranche d'âge faisant état de telles expériences.

Ces chiffres reflètent plus que des incidents isolés : ils révèlent des défaillances systémiques dans la protection sur le lieu de travail. Pour les travailleurs issus de groupes sous-représentés, une législation efficace en matière de santé et de sécurité au travail constitue un outil de mise en application essentiel, permettant aux gouvernements de tenir les employeurs responsables et d'imposer des mesures pour prévenir le harcèlement, l'intimidation et la violence. Cela est particulièrement important dans les lieux de travail SIMT, où les risques structurels sont amplifiés (Hewlett, 2025), car les femmes et les personnes de genre divers dans les

¹³⁸ Association des commissions des accidents du travail du Canada. (2023). *Statistiques nationales sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès (données de 2022)*, date de consultation : 8 septembre 2024. (<https://awcbc.org/files/publications/National-Work-Injury-Disease-and-Fatality-Statistics-2020-2022.pdf>)

domaines à prédominance masculine tels que les métiers, les transports et l'utilisation d'équipements sont particulièrement vulnérables aux comportements sexuels inappropriés (PIRT & FSP, 2025).

La plupart des provinces et des territoires n'exigent pas des employeurs qu'ils protègent les travailleurs contre les représailles lorsqu'ils signalent un cas de harcèlement ou participent à des enquêtes (PIRT & FSP, 2025). Rares sont ceux qui obligent les employeurs à fournir des informations sur les services d'aide disponibles, tels que les ressources médicales, psychologiques ou juridiques (Hewlett, 2025 ; PIRT & FSP, 2025). Bien que la violence et le harcèlement soient reconnus comme des risques professionnels, le droit de refuser un travail dangereux s'applique rarement dans ces cas. Certaines juridictions, comme **l'Ontario**, offrent des exceptions limitées, mais leur définition juridique restrictive de la « violence » en limite l'applicabilité (Hewlett, 2025).

Dans toutes les juridictions canadiennes, les lois sur la santé et la sécurité au travail imposent plusieurs responsabilités fondamentales aux employeurs. Il s'agit notamment de maintenir des lieux de travail exempts de tout préjudice physique et psychologique, de procéder à des évaluations des dangers et des risques, d'élaborer des politiques de prévention et des programmes de formation écrits, de réagir aux incidents en utilisant des approches tenant compte des traumatismes, de fournir des mécanismes de signalement sûrs et confidentiels et d'appliquer des mesures disciplinaires si nécessaire (Hewlett, 2025). Certaines provinces imposent également aux employeurs de prendre des mesures lorsque la violence domestique représente un risque potentiel sur leur lieu de travail, en particulier dans les environnements éloignés ou isolés.

Malgré ces obligations légales, des lacunes importantes subsistent d'une juridiction à l'autre. Comme le montre le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT, **l'Alberta** est en tête en matière de législation globale sur la SST, même si ses définitions pourraient encore bénéficier de quelques mises à jour modestes. Aucune province ou territoire n'a adopté une définition moderne et inclusive du « lieu de travail ». La plupart s'appuient sur un langage dépassé qui ne tient pas compte du travail à distance, des accords de vol aller-retour (FIFO), des sites de travail mobiles et des bureaux virtuels (Hewlett, 2025 ; PIRT & FSP, 2025). De même, les définitions du terme « blessure » excluent souvent les dommages psychologiques, malgré des preuves neurologiques solides confirmant leur validité. Les termes clés tels que le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sont définis de manière incohérente à travers le Canada. Les cadres actuels en matière de SST au Canada font également rarement référence explicitement à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre comme motifs de harcèlement, laissant les travailleurs 2ELGBTQI+ sans protection législative explicite (Parahoo, 2025). Si

quelques provinces interdisent explicitement l'intimidation, aucune n'offre de définition complète et transversale (Hewlett, 2025). **Le Québec** fait quelques progrès en faisant référence au « harcèlement psychologique » et à la « violence sexuelle » (PIRT & FSP, 2025). **L'Alberta** et **le Nouveau-Brunswick** se distinguent en incluant la violence domestique dans leurs définitions de la violence au travail. **L'Ontario** va plus loin en exigeant des employeurs qu'ils agissent lorsqu'ils sont informés des risques de violence domestique, y compris dans les environnements de travail à distance. Cependant, la plupart des juridictions ne disposent toujours pas de dispositions comparables, malgré les preuves croissantes de l'impact que la violence domestique peut avoir sur la sécurité au travail (Hewlett, 2025).

L'utilisation généralisée d'un langage neutre en matière de genre dans la législation sur la santé et la sécurité au travail limite encore davantage son efficacité. Bien que conçue pour promouvoir l'inclusion, cette approche occulte souvent les déséquilibres de pouvoir à l'origine de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, ce qui rend plus difficile la lutte contre la discrimination systémique (PIRT & FSP, 2025).

Harmonisation des SST

Si la plupart des provinces et territoires canadiens ont harmonisé leurs cadres en matière de santé et de sécurité au travail (SST), **la Colombie-Britannique**, les **Territoires du Nord-Ouest** et **le Nunavut** restent des exceptions notables, fonctionnant selon des systèmes moins intégrés qui excluent certains secteurs spécifiques (Hewlett, 2025). Ces lois sur la SST spécifiques à certains secteurs exacerbent les disparités, en particulier dans les secteurs à haut risque tels que l'exploitation minière et l'industrie pétrolière et gazière. Dans les **Territoires du Nord-Ouest** et **au Nunavut**, par exemple, *la loi sur la santé et la sécurité dans les mines (Mine Health and Safety Act)* offre des protections nettement moins efficaces. Elle ne fait aucune référence au harcèlement, à l'intimidation ou à la violence, et ne traite que de comportements vagues tels que les « chahuts » ou les « farces » (Hewlett, 2025). Les employeurs de ces juridictions ne sont pas tenus d'offrir une formation ou d'enquêter sur les plaintes connexes. De même, les activités pétrolières et gazières terrestres dans les **Territoires du Nord-Ouest** sont régies par un ensemble fragmenté de règles fédérales et territoriales, que Hewlett (2025) décrit comme un « hybride insatisfaisant ». Ce cadre disparate laisse des lacunes importantes dans la protection des travailleurs, en particulier ceux qui travaillent dans des environnements éloignés et dominés par les hommes.

Formation et plans de prévention

Au-delà des définitions, les stratégies de prévention constituent un test essentiel pour évaluer la manière dont les juridictions mettent en œuvre leurs obligations en

matière de santé et de sécurité au travail. La formation et la planification de la prévention en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence présentent également des incohérences préoccupantes. **L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon** disposent de cadres législatifs relativement cohérents (remarque : **l'Île-du-Prince-Édouard** pourrait améliorer ses plans de formation). Cependant, dans la plupart des provinces, les plans de prévention ne sont exigés qu'après des incidents ayant entraîné des dommages physiques graves, négligeant ainsi l'impact généralisé des abus psychologiques. De nombreuses juridictions n'imposent aucune formation, en particulier dans les secteurs à haut risque comme l'exploitation minière. Lorsque la formation est obligatoire, elle tend à privilégier la conformité réglementaire plutôt que les stratégies pratiques visant à prévenir et à lutter contre les comportements préjudiciables (Hewlett, 2025 ; PIRT & FSP, 2025).

Mécanismes de plainte

Même lorsque la prévention échoue, les travailleurs doivent avoir accès à des moyens sûrs et fiables pour signaler les préjudices. Les mécanismes de plainte restent inégaux à travers le Canada. Si la plupart des juridictions ont été félicitées dans le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT pour avoir mis en place une forme de processus de signalement, ces mécanismes ont souvent une portée limitée (Hewlett, 2025). Beaucoup s'appuient sur des procédures informelles ou mises en place par l'employeur sur le lieu de travail, et rares sont celles qui exigent légalement des voies confidentielles ou clairement définies. Seul le Code canadien du travail établit des procédures internes détaillées de résolution des plaintes. En conséquence, les travailleurs de la plupart des juridictions n'ont toujours pas accès de manière cohérente à des moyens sûrs et fiables pour signaler les préjudices subis sur leur lieu de travail (PIRT & FSP, 2025).

Protections par des tiers

Les protections impliquant des interactions avec des tiers restent vagues. Bien que la plupart des juridictions fassent référence aux risques liés aux tiers, rares sont celles qui étendent explicitement leur couverture à *tous* les sous-traitants, fournisseurs, clients ou invités, groupes qui peuvent être à la fois victimes et auteurs de violence et de harcèlement. De même, rares sont les juridictions qui reconnaissent l'impact que la violence domestique ou conjugale peut avoir sur le lieu de travail, malgré des preuves solides établissant un lien entre cette violence et les problèmes de sécurité et de productivité au travail (Hewlett, 2025).

Infrastructures sur le lieu de travail (toilettes et installations sanitaires)

Hewlett (2025) souligne que les infrastructures de base sur le lieu de travail restent inadéquates dans de nombreux contextes, en particulier pour les femmes et les travailleurs de divers genres. Si la plupart des juridictions canadiennes fixent des normes générales pour les installations sanitaires, rares sont celles qui imposent des dispositions en matière d'hygiène menstruelle, telles que la mise à disposition de poubelles ou l'accès à des produits hygiéniques. En **Ontario**, par exemple, la législation sur la santé et la sécurité au travail exige l'accès à des toilettes, mais ne précise pas que les lieux de travail doivent fournir des toilettes propres avec siège ou des installations pour l'élimination des produits d'hygiène menstruelle. Dans le secteur minier des **Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut**, la réglementation va encore plus loin en abaissant la barre, puisqu'elle autorise l'utilisation d'un simple « récipient hermétique pouvant servir de toilettes ». Ces normes minimales ne répondent pas aux attentes fondamentales en matière de santé, de sécurité et de dignité, en particulier pour les femmes et les personnes de genre divers travaillant dans des environnements isolés ou à prédominance masculine. L'absence de normes harmonisées entre les juridictions contribue à des inégalités importantes, laissant certains travailleurs bénéficier de protections et d'infrastructures dont d'autres sont totalement dépourvus. Ces omissions dans les dispositions introductives relatives à l'hygiène compromettent non seulement le confort et la sécurité, mais aussi l'équité dans la participation au travail.

Divulgence et surveillance du harcèlement et de la violence au travail

Enfin, la transparence et la responsabilité sont compromises par l'absence d'exigences de surveillance cohérentes dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Seuls le gouvernement **fédéral, la Colombie-Britannique et le Manitoba** exigent des employeurs qu'ils établissent des rapports réguliers ou qu'ils rendent publiques les données sur le harcèlement et la violence au travail (PIRT & FSP, 2025). Dans la plupart des autres juridictions, la législation en matière de santé et de sécurité au travail n'impose pas la divulgation publique, l'évaluation du lieu de travail ou la collecte régulière de données relatives au harcèlement et à la violence. Sans ce type de surveillance à l'échelle du système, les décideurs politiques et les employeurs ne disposent pas des informations nécessaires pour traiter les risques systémiques et améliorer la sécurité sur le lieu de travail.

Les écarts en matière d'égalité salariale et de protection en matière de santé et de sécurité au travail sont encore aggravés par l'augmentation du travail précaire et la classification erronée des travailleurs, facteurs qui compromettent considérablement les protections juridiques, réduisent la responsabilité des employeurs et privent de nombreuses personnes des droits et avantages fondamentaux généralement accordés en vertu de la législation sur les normes d'emploi et la santé et la sécurité au travail.

Thème clé - Travail précaire

L'emploi précaire a considérablement augmenté au Canada, touchant désormais 20 à 30 % de la population active (PIRT & FSP, 2025b). Ces travailleurs atypiques comprennent les travailleurs à temps partiel, temporaires, saisonniers, contractuels et occasionnels, qui occupent des emplois atypiques souvent dépourvus de stabilité, d'avantages sociaux et de garanties juridiques. PIRT & FSP (2025b) affirment que cette évolution est due à la mondialisation, à l'automatisation, à l'essor du secteur des services et au déclin de la syndicalisation. L'impact est inégal : les femmes représentent 60 % des travailleurs précaires, contre 40 % pour les hommes, tandis que les femmes issues de minorités ethniques et immigrées sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés et précaires (PIRT & FSP, 2025b). À la fin de 2022, 871 000 Canadiens occupent des emplois occasionnels, dont beaucoup n'avaient pas accès aux droits fondamentaux accordés aux employés réguliers (PIRT & FSP, 2025b).

Normes d'emploi et classification erronée des emplois

Bien que **chaque province, territoire** et le gouvernement **fédéral** aient adopté une forme ou une autre de loi sur les normes d'emploi (Hewlett, 2025), ces protections ne s'appliquent qu'aux personnes légalement classées comme « employés ». Les entrepreneurs indépendants et les travailleurs autonomes ne sont pas concernés par ces lois, à moins qu'ils ne puissent prouver qu'ils ont été classés à tort. Cette distinction juridique crée une faille importante, permettant aux employeurs d'échapper à certaines obligations telles que le salaire minimum, les congés payés et les protections en cas de licenciement. Comme le soulignent PIRT & FSP (2025b), la classification erronée est un mécanisme clé par lequel les travailleurs précaires se voient régulièrement refuser les droits et les protections que leurs fonctions professionnelles justifient clairement.

Le Canada s'appuie fortement sur un système fondé sur les plaintes, ce qui décourage de nombreux travailleurs précaires de se manifester par crainte de représailles (PIRT & FSP, 2025b). Les sanctions en cas de non-respect sont minimales, les inspections sont limitées et les exemptions légales persistent. En conséquence, de nombreux travailleurs se retrouvent sans recours significatif lorsque leurs droits sont violés. PIRT & FSP (2025b) identifient des conséquences graves : vol de salaire, problèmes de santé mentale et physique, instabilité financière et exclusion des possibilités d'avancement professionnel. Les femmes et les personnes de genre divers dans les domaines SIMT sont exposées à des risques encore plus grands, subissant souvent des licenciements, une insécurité de l'emploi et des obstacles à leur maintien en poste (PIRT & FSP, 2025b).

Avantages sociaux transférables

Le système d'assurance-emploi (AE) du Canada¹³⁹ — initialement conçu pour les emplois à long terme et à temps plein — ne reflète plus les réalités de la

¹³⁹ Dixon, S. (2025). 4 changements à l'assurance-emploi que vous devez connaître ! Centre d'action des travailleurs, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://workersactioncentre.org/temporary-changes-to-ei/>)

main-d'œuvre diversifiée d'aujourd'hui. De nombreux travailleurs atypiques ont du mal à remplir les conditions requises en raison d'un nombre d'heures insuffisant ou d'une exclusion fondée sur la classification des emplois. En réponse à cette situation, les experts en politiques et les défenseurs des droits ont appelé à l'adoption d'avantages sociaux transférables, un modèle qui suit l'individu plutôt que d'être lié à un seul employeur (PIRT & FSP, 2025b). En septembre 2026, le gouvernement **fédéral** a lancé un projet pilote dans le cadre de son programme d'innovation en matière d'épargne-retraite pour les préposés aux services de soutien à la personne (PSSP),¹⁴⁰, qui permet aux PSSP de se constituer une épargne-retraite transférable. Comme le soulignent PIRT & FSP (2025b), l'adaptation de ces modèles au contexte canadien plus large pourrait moderniser le cadre du travail et garantir que tous les travailleurs, quelle que soit leur classification, aient accès à la protection sociale dont ils ont besoin.

Les gouvernements de tout le Canada ont commencé à réagir. Le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT salue **la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Canada** (juridictions fédérales) pour leur leadership dans la lutte contre la classification erronée des travailleurs et la protection des travailleurs indépendants.

- Le gouvernement **fédéral** a fait un pas important en avant avec le projet de loi C-69 (Loi d'exécution du budget, 2024, n° 1), qui est entré en vigueur le 20 juin 2024. Les modifications apportées au Code canadien du travail ont introduit une présomption légale selon laquelle tout travailleur rémunéré par un employeur est considéré comme un employé de cet employeur. Cela transfère la charge de la preuve à l'employeur, qui doit démontrer le contraire, et interdit la classification erronée des travailleurs comme moyen d'échapper à ses obligations légales. La loi mise à jour introduit également un mécanisme de plainte officiel pour aider les travailleurs classés de manière erronée à faire valoir leurs droits.¹⁴¹
- En **Colombie-Britannique**, la Labour Statutes Amendment Act, 2023 (projet de loi 48), ainsi que les nouvelles réglementations entrées en vigueur le 3 septembre 2024, traitent désormais les travailleurs des services de transport et de livraison par application mobile comme des employés au sens de la Employment Standards Act. Ces travailleurs ont droit à un salaire minimum de 20,88 dollars par heure de travail, au remboursement de leurs frais de véhicule, à une couverture d'indemnisation des accidents du travail, à la protection des pourboires, à des garanties de désactivation et à des

¹⁴⁰Remarque : En septembre 2026, le gouvernement fédéral a lancé un projet pilote dans le cadre de son programme d'innovation en matière d'épargne-retraite pour les préposés aux services de soutien à la personne, investissant plus de 29,9 millions de dollars pour aider Common Wealth Pension Services Inc. à aider plus de 5 000 préposés aux services de soutien à la personne à constituer une épargne-retraite. Cette initiative offre des incitations à ouvrir des comptes de retraite et à verser des cotisations équivalentes, dans le but de générer plus de 40 millions de dollars d'économies et d'éclairer les futures améliorations des politiques. Les PSW relèveraient de la catégorie NOC Variant STIM B de Statistique Canada. Source : Gouvernement du Canada. (2025). Le gouvernement du Canada finance un projet d'épargne-retraite pour les préposés aux bénéficiaires, date de consultation : 8 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2025/09/government-of-canada-funds-retirement-savings-project-for-personal-support-workers.html>)

¹⁴¹Gouvernement du Canada. (2024). Classification erronée - IPG-105, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/misclassification.html>)

- exigences de transparence en matière de déclaration des salaires.¹⁴²
- **L'Ontario** a adopté une approche plus restrictive. La loi de 2021 sur le travail pour les travailleurs (Working for Workers Act) a introduit la loi de 2022 sur les droits des travailleurs des plateformes numériques (Digital Platform Workers' Rights Act), qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2025.¹⁴³ Cette loi établit une nouvelle catégorie de « contractants dépendants » et offre une protection minimale aux travailleurs des plateformes numériques, qu'ils soient ou non classés comme employés en vertu de la loi sur les normes d'emploi (ESA). L'ESA **de l'Ontario** interdit également les classifications erronées : en vertu de l'article 5.1, tout travailleur qui répond à la définition juridique d'un employé doit être traité comme tel, quelles que soient les conditions de son contrat.¹⁴⁴

Malgré ces avancées significatives, les travailleurs précaires à travers le pays sont toujours confrontés à d'importantes lacunes en matière de protection en raison de définitions juridiques obsolètes, d'une application inadéquate et de leur exclusion du filet de sécurité sociale. Un cadre de travail véritablement moderne doit aller au-delà des modèles d'emploi traditionnels et étendre les droits fondamentaux à tous les travailleurs, quelle que soit la catégorie dans laquelle leur emploi est classé. Alors que le paysage de l'emploi continue d'évoluer, les réponses politiques du Canada doivent suivre le rythme afin de garantir qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte.

Cela est particulièrement urgent lorsqu'il s'agit de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHG) sur le lieu de travail. Les travailleurs précaires et marginalisés, en particulier les femmes, les personnes de genres divers et les travailleurs racialisés, sont souvent davantage exposés au harcèlement, disposent de moins de moyens pour le signaler et sont moins protégés contre les représailles (PIRT & FSP, 2025). Une stratégie solide et inclusive en matière de travail doit donc aller au-delà des normes économiques pour s'attaquer également aux préjudices culturels et interpersonnels qui compromettent la sécurité et l'équité sur les lieux de travail SIMT.

Thème clé - Législation sur la VBGH

Les lois sur la violence et le harcèlement au travail au Canada ne sont pas uniformes, et cette mosaïque nuit à la sécurité et à l'équité sur les lieux de travail où les femmes et les groupes méritant l'équité sont sous-représentés. Dans le secteur SIMT, où les structures hiérarchiques, les lieux de travail éloignés et les environnements dominés par les hommes sont courants, les protections inégales signifient que les risques de VFS sont aggravés plutôt que réduits.

¹⁴²Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2024). Travailleurs à la demande, date de consultation : 8 septembre 2025.

(<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/gig-worker-engagemen>)

¹⁴³Gouvernement de l'Ontario. (2025). Loi de 2022 sur les droits des travailleurs des plateformes numériques, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/laws/statute/22d07>)

¹⁴⁴Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Votre guide sur la Loi sur les normes d'emploi, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0>)

Législation sur les normes d'emploi - Violence et harcèlement

Les lois sur la santé et la sécurité au travail de chaque province et territoire exigent des employeurs qu'ils préviennent et traitent la violence et le harcèlement. Cependant, la plupart des lois sur les normes d'emploi (NE) **ne** précisent toujours pas les obligations exécutoires en matière de lutte contre la violence et le harcèlement en tant que droits fondamentaux en matière d'emploi (PIRT & FSP, 2025). Seuls le gouvernement du **Canada (fédéral), la Saskatchewan, le Québec** et **l'Île-du-Prince-Édouard** ont intégré de telles dispositions dans leur législation sur les NE. **La Saskatchewan** est la seule juridiction qui attribue des responsabilités ES explicites aux employeurs, aux superviseurs et aux travailleurs, renforçant ainsi la responsabilité quotidienne. Dans des secteurs tels que les SIMT, où de nombreuses femmes travaillent en dehors des syndicats dans de petites entreprises, en apprentissage ou sous contrat, il est beaucoup plus facile d'utiliser les droits au niveau ES et la voie de recours ES que les voies de recours en matière de santé et de sécurité au travail ou de droits de la personne.

Congé pour violence domestique et familiale

Les 14 juridictions du Canada prévoient désormais des congés légaux liés à la violence domestique, familiale et/ou sexuelle. Ces congés sont généralement destinés à permettre aux travailleurs de bénéficier de soins médicaux, de conseils, d'un soutien aux victimes, d'une assistance juridique ou d'une réinstallation. Si la protection de l'emploi est courante, elle n'est pas uniforme dans toutes les juridictions (PIRT & FSP, 2025). Cette couverture de base représente un succès légitime de la politique nationale et est mentionnée comme telle dans le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT.

Lois autonomes sur la violence domestique

Outre les droits à congé, de nombreuses provinces et territoires ont adopté des lois autonomes traitant de la violence domestique ou familiale. Ces lois prévoient généralement une série d'ordonnances de protection civile, telles que des ordonnances d'intervention d'urgence, la possession exclusive du domicile ou des ordonnances restrictives, destinées à assurer la sécurité des survivants sans nécessiter de poursuites pénales (Hewlett, 2025). Selon Hewlett (2025), les juridictions dotées d'une telle législation comprennent le gouvernement **fédéral**, ainsi que **l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut**. En revanche, **l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique** s'appuient sur des cadres plus larges en matière de droit de la famille plutôt que sur des lois spécifiques à la violence domestique.

Ces lois s'appliquent parallèlement aux cadres normatifs en matière d'emploi, soulignant ainsi que la violence n'est pas seulement une affaire privée, mais aussi un problème social et professionnel. Pour les travailleurs, en particulier les femmes dans les secteurs SIMT, des lois autonomes peuvent faciliter l'accès à des mesures

de protection rapides, renforçant ainsi leur capacité à rester en sécurité et à conserver leur emploi.

Dans l'ensemble, les ordonnances de congé et de protection démontrent que le Canada est capable de concevoir des outils de prévention et d'intervention efficaces ; le prochain défi consiste à combler le vide en matière de responsabilité créé par les accords de non-divulgence (AND) dans les cas de harcèlement au travail.

Législation sur les accords de non-divulgence

L'Île-du-Prince-Édouard reste la seule juridiction à imposer des restrictions exécutoires sur l'utilisation abusive des accords de confidentialité (NDA) dans les affaires de harcèlement et d'inconduite, grâce à sa loi de 2022 sur les accords de confidentialité (Non-Disclosure Agreements Act, 2022).¹⁴⁵ Cette loi exige que les NDA soient initiés par les victimes, soumis à un avis juridique indépendant, limités dans le temps et assortis de sanctions en cas d'utilisation abusive.

Ailleurs, plusieurs provinces ont tenté sans succès de mettre en place des protections similaires, non pas par manque de reconnaissance politique, mais parce que les projets de loi ont été à plusieurs reprises bloqués par la prorogation ou la dissolution des assemblées législatives. Par exemple, la Colombie-Britannique a présenté le projet de loi M215 en 2023, mais celui-ci a été abandonné après la première lecture lorsque la session a été prorogée. L'Ontario a présenté le projet de loi 124 en 2023, qui a également été bloqué après la prorogation.¹⁴⁶ Le Manitoba a fait passer le projet de loi 225 à l'étape de l'étude en comité avant que la prorogation ne mette fin à ses progrès. La Saskatchewan (projet de loi 613, 2023) et la Nouvelle-Écosse (projet de loi 144/13, 2022) ont également présenté des projets de loi sur les accords de confidentialité, mais aucun n'a été adopté avant la dissolution de leurs assemblées législatives. Au niveau fédéral, le projet de loi S-261 (*loi intitulée « Can't Buy Silence Act »*) a été présenté au Sénat en 2023 afin de réglementer les accords de confidentialité dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, mais il a lui aussi été bloqué par la prorogation.¹⁴⁷

Cette tendance montre que l'utilisation abusive des accords de confidentialité est dans le collimateur du législateur depuis au moins 2022, mais que les interruptions répétées ont laissé les victimes sans protection dans la majeure partie du Canada. Dans les lieux de travail SIMT — souvent petits, hiérarchisés ou basés sur des projets —, l'impact est particulièrement grave. Les victimes peuvent être contraintes au silence comme condition à un règlement, incapables d'alerter leurs

¹⁴⁵Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2022). *Loi sur les accords de non-divulgence*, date de consultation : 8 septembre 2025.

(https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/n-03-02-non-disclosure_agreements_act_2.pdf)

¹⁴⁶McAfee, Janis D. & Parhar, Manjot K. (2023). *Non-Disclosure Agreements in cases of abuse, discrimination, or harassment*, date de consultation : 8 septembre 2025.

(<https://www.dolden.com/non-disclosure-agreements-in-cases-of-abuse-discrimination-or-harassment/>)

¹⁴⁷Murphy, Murray L., Mack, Katharine. & Profit, Kate. (2025). *Accords de confidentialité : une épée ou un bouclier ?*, date de consultation : 8 septembre 2025.

(<https://www.stewartmckelvey.com/thought-leadership/non-disclosure-agreements-a-sword-or-a-shield/>)

collègues ou les autorités de réglementation.¹⁴⁸ Hewlett (2025) souligne que l'utilisation abusive des accords de confidentialité perpétue les déséquilibres de pouvoir, protégeant les auteurs et les institutions tout en sapant l'autonomie des victimes.

S'il est essentiel de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement, une véritable égalité entre les sexes passe également par la reconnaissance et le soutien des responsabilités liées à la reproduction et à la prise en charge des personnes dépendantes, qui pèsent de manière disproportionnée sur les femmes et les personnes de genre divers. La section suivante examine comment les législations relatives aux droits de la personne et aux normes d'emploi influencent l'accès des travailleurs aux congés de maternité, parentaux et pour prise en charge des personnes dépendantes, et comment ces politiques favorisent ou compromettent l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail.

Thème clé - Législation sur les structures de soins

Partout au Canada, les cadres juridiques visent à aider les travailleurs à concilier leur emploi rémunéré et leurs responsabilités en matière de soins. Ces protections sont essentielles pour parvenir à l'égalité des sexes, car les femmes restent plus susceptibles que les hommes de supporter le poids des tâches de soins non rémunérées. Ce facteur a une incidence significative sur leurs résultats économiques au fil du temps (Spiteri, 2025b). Ensemble, les cadres des droits de la personne et des normes d'emploi (NE) offrent une double structure de protection, mais ils ne fonctionnent pas toujours de manière cohérente. Comme le fait remarquer Spiteri (2025b), les droits légaux ne sont qu'une partie de l'équation. Les travailleurs doivent également avoir accès à l'information, à un soutien institutionnel et à une sécurité financière pour pouvoir profiter de ces droits. Sans une application coordonnée et des protections sociales plus larges, même des lois bien conçues peuvent ne pas parvenir à combler le fossé en matière d'équité dans les soins. Dans le même temps, comme le souligne Spiteri (2025) dans son examen des systèmes parallèles de soins, même des cadres législatifs solides n'éliminent pas les responsabilités de soins non rémunérées et souvent invisibles qui incombent de manière disproportionnée aux femmes. Les soins aux personnes âgées, l'engagement dans des organisations à but non lucratif et d'autres formes de travail non rémunéré continuent de combler les lacunes systémiques de l'infrastructure de soins au Canada, renforçant ainsi les inégalités qui échappent aux protections juridiques officielles. S'appuyant sur les conclusions de Spiteri (2025, 2025b), cette réalité renforce l'importance de protections juridiques solides pendant la grossesse, la maternité, la parentalité et les périodes de soins.

Contexte historique

Spiteri (2025b) retrace la coordination des congés liés aux soins au Canada depuis les réformes fédérales de l'assurance-emploi qui ont débuté dans les années 1970.

¹⁴⁸ McCarville, Ryan. (2022). *Loi sur les accords de non-divulgence de l'Île-du-Prince-Édouard – 3 faits importants pour les employeurs*, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.mcinnescooper.com/publications/p-e-i-non-disclosure-agreements-act-3-key-facts-for-employers/>)

En 1971, 15 semaines de prestations de maternité ont été introduites pour la première fois ; en 1990, des prestations parentales ont été ajoutées ; en 2001, les prestations parentales ont été prolongées à 35 semaines (portant la durée totale rémunérée à environ 50 semaines) ; et en 2017, une option « prolongée » a permis d'obtenir jusqu'à 61 semaines de prestations parentales (environ 18 mois, y compris la maternité) à un taux inférieur, avec plus de flexibilité quant aux dates de début. Le Québec a mis en place son propre régime d'assurance parentale, plus généreux, en 2006. Les provinces et les territoires ont ensuite harmonisé leurs lois sur les normes d'emploi afin de garantir la protection de l'emploi pendant les périodes couvertes par l'assurance-emploi et le régime d'assurance parentale du Québec, ce qui a donné lieu à une cohérence politique inhabituelle entre les différentes juridictions.

Bien que chaque juridiction prévoit des congés légaux liés à la prise en charge d'un proche (maternité, parental/adoption, soins compassionnels et maladie grave), ces dispositions n'ont guère de sens si les travailleurs ne peuvent pas bénéficier des prestations d'assurance-emploi. Les prestations d'assurance-emploi pour la prise en charge d'un proche exigent au moins 600 heures assurées au cours des 52 dernières semaines et un certificat médical, ce qui exclut systématiquement de nombreux travailleurs précaires, à temps partiel, saisonniers ou contractuels (Spiteri, 2025b). Pour les femmes dans les STIM, dont l'emploi se caractérise souvent par des points d'entrée non linéaires et des contrats de travail, cet obstacle est particulièrement important.

Les femmes et les groupes méritant l'équité assument une part disproportionnée des soins non rémunérés – la garde d'enfants et, de plus en plus, les soins aux personnes âgées –, ce qui entraîne une réduction du nombre d'heures de travail, un ralentissement de l'avancement professionnel et le départ de la population active (Spiteri, 2025, 2025b). Le vieillissement démographique du Canada intensifie ces pressions au fil du temps. Ces impacts sont bien documentés dans la littérature sur les soins et dans le contexte des SIMT, comme l'a examiné Spiteri (2025b).

Protection des droits de la personne

La législation sur les droits de la personne dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens interdit la discrimination au travail fondée sur la situation familiale et, dans la plupart des cas, sur la grossesse. Ces lois obligent les employeurs à prendre des mesures d'adaptation pour les travailleuses pendant leur grossesse et tout au long de leurs responsabilités familiales, les protégeant ainsi contre tout traitement injuste en matière d'embauche, d'avancement ou de licenciement. Cependant, **la Colombie-Britannique et l'Île-du-Prince-Édouard** n'incluent pas explicitement la « grossesse » comme motif de protection dans leurs lois. Ces provinces et territoires s'appuient plutôt sur des catégories plus larges telles que le « sexe » ou la « situation familiale ». Selon Spiteri (2025b), ce manque de spécificité peut limiter la clarté tant pour les travailleurs que pour les employeurs, créant une incertitude dans l'application de la loi, en particulier pour les groupes méritant l'équité qui sont confrontés à des obstacles multiples et croisés, tels que ceux liés à la race, au handicap ou au statut d'immigrant.

L'accès à ces protections des droits de la personne dépend également de la compréhension de leurs droits par les travailleurs et de leur capacité à exercer des recours. Comme le souligne Spiteri (2025b), l'application de la loi repose souvent sur les plaintes individuelles, la connaissance du droit et les pratiques favorables des employeurs. Dans les secteurs à bas salaires et non syndiqués, où la crainte de représailles ou de perte d'emploi est forte, de nombreux travailleurs peuvent ne pas être en mesure de demander des aménagements, même lorsque la loi l'exige.

Normes d'emploi - Droits à congé et protection de l'emploi

Parallèlement, la législation sur les normes d'emploi au Canada accorde aux travailleurs le droit de prendre un congé de maternité, un congé parental et un congé pour soins sans perdre leur emploi, garantissant ainsi la protection de l'emploi pendant ces périodes. Cependant, les détails relatifs à l'admissibilité et à la durée varient selon les juridictions (Spiteri, 2025b). De plus, comme le note Spiteri (2025b), ces congés sont généralement non rémunérés et les travailleurs doivent être admissibles à l'assurance-emploi pour bénéficier d'un soutien financier pendant leur absence du travail. Ces travailleurs, qui sont en grande majorité des femmes et d'autres personnes méritant l'équité, passent souvent entre les mailles du filet malgré leur droit légal au congé. Il en résulte un écart important entre les droits légaux et la réalité économique, où seuls ceux qui ont un emploi stable peuvent bénéficier pleinement des protections légales.

Dans les environnements syndiqués, les conventions collectives peuvent offrir des avantages sociaux améliorés, une rémunération pendant le congé ou des mécanismes de règlement des griefs plus solides que les minimums légaux (Core Firm, 2025). Cependant, comme le souligne Spiteri (2025b), de nombreux travailleurs des secteurs non syndiqués, à bas salaire ou précaires n'ont pas accès à ce type de représentation collective, ce qui limite encore davantage l'impact réel des cadres législatifs conçus pour soutenir les aidants.

Le maintien en poste dans les secteurs SIMT au Canada est à portée de main. Une analyse juridictionnelle révèle qu'il existe déjà des stratégies prometteuses et des pratiques exemplaires à travers le pays, notamment dans la planification stratégique en matière de violence sexiste et de violence dans les relations intimes, les accords sur l'apprentissage précoce et la garde d'enfants, et les congés prévus par les normes d'emploi. Cependant, la mise en place de politiques solides et coordonnées nécessite une volonté politique et une collaboration interjuridictionnelle. Les travailleurs canadiens ne devraient pas être confrontés à un ensemble disparate de protections déterminées par la géographie. L'harmonisation des efforts entre les provinces et les territoires contribuerait à garantir que la sécurité sur le lieu de travail et l'accès aux soins soient cohérents, équitables et fiables, quel que soit le lieu de résidence ou de travail des personnes.

Stratégies pour le changement - Maintien en poste

Thème clé - Planification stratégique en matière de violence sexiste et fondée sur le

genre

Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre

Comme souligné tout au long du présent rapport, la planification stratégique est le moteur du changement systémique. L'expérience du Canada avec le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre (PANVFG, 2022) démontre la capacité de planification coordonnée et interjuridictionnelle. Le plan a établi un cadre national reposant sur cinq piliers – prévention, soutien aux survivantes, services adaptés, amélioration du système judiciaire et approches dirigées par les Autochtones – et a permis de conclure des accords bilatéraux entre les provinces et les territoires et le gouvernement fédéral (PIRT & FSP, 2025).

Accords bilatéraux et structures

Selon PIRT & FSP (2025), toutes les juridictions ont signé des accords bilatéraux dans le cadre du NAPGBV, mais pas de manière uniforme ni rapide. L'Alberta a signé plus tard que la plupart des autres provinces (octobre 2023) et, au moment de la rédaction du rapport, n'avait pas encore soumis de plan de mise en œuvre public. Le Québec ne s'est pas officiellement aligné sur le PNAVCM, mais a maintenu sa propre stratégie provinciale indépendante, recevant des fonds fédéraux dans le cadre d'un accord distinct. Ces exceptions illustrent que, bien que le Canada dispose des mécanismes nécessaires à une planification coordonnée, le manque d'uniformité des engagements entre les juridictions nuit à la cohésion nationale.

Engagements liés au milieu de travail

Bien que le cadre du PNAVBG mentionne explicitement « l'emploi et le lieu de travail » comme domaine prioritaire, seules quatre juridictions — le gouvernement **fédéral**, **la Colombie-Britannique**, **le Nouveau-Brunswick** et le Québec — ont intégré des mesures relatives à la violence sexiste et à la violence domestique liées au lieu de travail dans leurs actions publiées (PIRT & FSP, 2025). Voici quelques exemples :

- **Colombie-Britannique** : intégration de la réduction de la violence sexiste dans les évaluations environnementales et obligation de suivre une formation sur la conformité pour les camps de travail industriels.
- **Nouveau-Brunswick** : donner la priorité à la formation et à la sensibilisation sur le lieu de travail dans les mesures de la première année.
- **Québec** : faire progresser la formation des employeurs et les interventions en matière de sécurité au travail dans le cadre de son plan indépendant.
- **Gouvernement fédéral** : intégration de mesures sur le lieu de travail dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

Les autres provinces et territoires n'ont pas inclus d'engagements spécifiques au lieu de travail dans leurs plans de mise en œuvre publics (PIRT & FSP, 2025).

Processus du plan stratégique de lutte contre la violence sexiste

Hewlett (2025) note que les juridictions ont pris des mesures dans le cadre du processus du PNAVBG, mais que les approches restent fragmentées, incohérentes et souvent non durables. Beaucoup s'appuient sur des plans d'action obsolètes ou expirés, et peu considèrent les lieux de travail comme des sites centraux pour la prévention et l'intervention en matière de VFS. Dans le cadre du NAPGBV, les juridictions conservent une grande latitude et ne sont pas tenues d'inclure des mesures spécifiques au lieu de travail ; par conséquent, beaucoup considèrent la VFS comme une question privée plutôt que structurelle. Sans mesures obligatoires axées sur le lieu de travail et sans une forte coordination nationale, le processus risque de rester symbolique plutôt que transformateur (Hewlett, 2025). Le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT fait écho à ces conclusions, n'attribuant des crédits de planification stratégique qu'aux juridictions qui répondent à quatre des six critères clés.

Le PNAVCM du Canada démontre que lorsque la volonté politique s'aligne sur l'intention, les gouvernements peuvent concevoir des stratégies nationales coordonnées. Cependant, la mise en œuvre inégale (accords bilatéraux de force variable, mesures sur le lieu de travail dans seulement quelques juridictions et robustesse incohérente) montre que la capacité de planification ne se traduit pas toujours par un changement transformateur. Pour la rétention dans les secteurs SIMT, où les lieux de travail dangereux poussent les femmes et les travailleurs méritant l'équité à partir, l'absence d'une planification cohérente et spécifique au lieu de travail en matière de violence sexiste et de violence liée au genre reste un obstacle majeur.

Thème clé - Paysage et accords en matière d'éducation et de garde des jeunes enfants

Les soins non rémunérés ne constituent pas seulement un fardeau privé, mais aussi un moteur économique fondamental. Au Canada, leur valeur est estimée à 97,1 milliards de dollars par an, et les tâches ménagères non rémunérées représentent 37,2 % du PIB nominal (2019) (Spiteri, 2025). Sans reconnaître et soutenir cette contribution, les cadres politiques risquent de sous-évaluer le travail qui soutient l'économie formelle. Pour les femmes et les groupes méritant l'équité dans les STEE, qui sont disproportionnellement concentrés dans des emplois précaires et atypiques, le manque de services de garde d'enfants accessibles et de haute qualité nuit à la rétention et à la viabilité à long terme de leur carrière. Pour remédier à ces disparités, il faut non seulement des investissements fédéraux soutenus, mais aussi des mesures provinciales et territoriales énergiques afin de garantir que les gains en matière d'accessibilité financière s'accompagnent d'une disponibilité suffisante, de sorte que l'accès ne dépende pas de la situation géographique.

Le Canada a fait des progrès importants avec le lancement de l'initiative Canada-Wide Early Learning and Child Care (CWELCC) en 2021 et l'adoption du projet de loi C-35 en 2024, qui visaient tous deux à garantir des services de garde inclusifs et de haute qualité à 10 dollars par jour. Toutefois, des écarts importants subsistent : en 2024, seules six provinces et territoires avaient atteint l'objectif d'accessibilité financière (**Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard,**

Manitoba, Saskatchewan, Nunavut et Yukon ; le Québec était déjà en dessous de 10 dollars par jour avant le CWELCC), et près de la moitié des enfants canadiens vivaient encore dans des « déserts de garde d'enfants », où les places réglementées sont loin de répondre à la demande (Spiteri, 2025b). La pénurie est particulièrement grave dans les zones rurales et isolées. De plus, le système reste conçu autour d'un horaire de 9 h à 17 h, laissant les femmes dans les SIMT — qui travaillent souvent par roulement, voyagent fréquemment ou ont des horaires atypiques — sans options viables. Spiteri (2025b) préconise d'investir de toute urgence dans les services de garde à horaires atypiques, l'expansion dans les régions rurales et industrielles, les services de garde sur le lieu de travail et l'intégration de la garde d'enfants dans les parcours de formation et d'apprentissage.

Apprentissage et garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada - Accords bilatéraux

Historiquement, le Canada ne disposait pas d'un système national de garde d'enfants. Les gouvernements fédéraux ont tenté à plusieurs reprises (en 1984, 1986 et 1993) d'en créer un, mais ces efforts ont échoué, laissant aux provinces et aux territoires le soin de gérer la garde d'enfants selon une approche fragmentée et axée sur le marché (Spiteri, 2025b). En 2021, les frais payés par les parents étaient parmi les plus élevés de l'OCDE, ce qui a conduit à la création du CWELCC afin de garantir l'accessibilité financière, l'accessibilité, la qualité et l'inclusivité.

Pour assurer son avenir, le gouvernement fédéral a adopté **le projet de loi C-35, Loi sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada**, qui a reçu la sanction royale en mars 2024. La loi engage Ottawa à fournir un financement durable, à fixer des objectifs transparents et à rendre des comptes au Parlement par le biais de rapports réguliers, ainsi qu'à créer un nouveau Conseil consultatif national sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (Spiteri, 2025b).

Toutes les provinces et tous les territoires ont signé les accords, mais les progrès varient en fonction de l'histoire et des capacités de chaque région. Toutes les juridictions investissent dans la formation de la main-d'œuvre (éducation de la petite enfance, EPE) et dans le soutien salarial afin de remédier aux pénuries. L'objectif de 10 dollars par jour devrait être atteint à l'échelle nationale d'ici 2026, même si la mise en œuvre est inégale. Les grandes **provinces**, telles que **l'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick**, sont confrontées à des difficultés liées à l'échelle, à la demande et à la pénurie d'éducateurs. Dans le Nord, l'éloignement et les infrastructures limitées rendent l'expansion particulièrement difficile. En conséquence, la baisse des frais ne se traduit pas toujours par des places disponibles, laissant de nombreuses familles dans le désert même lorsque l'objectif de 10 dollars par jour entre en vigueur (Spiteri, 2025b).

Faits saillants par province (Spiteri, 2025b) :

- **Terre-Neuve-et-Labrador — Objectif de 10 dollars par jour** atteint à la mi-2024 ; investissement dans les places et le soutien à la main-d'œuvre.

- **Île-du-Prince-Édouard** — 118 millions de dollars sur cinq ans ; objectif de 10 dollars par jour atteint en janvier 2024 ; ancré dans les centres de la petite enfance avec des grilles salariales et des formations.
- **Nouvelle-Écosse** — Frais réduits de moitié, augmentation du nombre de places ; en bonne voie pour atteindre 10 \$ par jour d'ici 2026 ; salaires et perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre inclus.
- **Nouveau-Brunswick** — Réduction des frais de 50 % d'ici 2023 ; 10 \$ par jour d'ici 2026 ; investissements dans des centres d'apprentissage préscolaire désignés et soutien à la main-d'œuvre.
- Québec — Maintien du système de frais peu élevés de 8,35 \$ par jour en vigueur depuis longtemps ; accord asymétrique de 5,96 milliards de dollars ; soutien continu à la main-d'œuvre.
- Ontario — Accord signé en mars 2022 ; 10 \$ par jour d'ici 2026 ; réductions importantes des frais, mais mise en œuvre inégale ; augmentation du salaire des éducatrices et éducateurs en petite enfance à 23,86 \$ l'heure, avec augmentations annuelles.
- Manitoba — Atteint 10 \$ par jour d'ici 2023 ; main-d'œuvre soutenue par une grille salariale et des programmes de développement.
- Saskatchewan — Accord de 996 millions de dollars ; objectif de 10 \$ par jour atteint en avril 2023 ; augmentation des salaires des éducateurs de la petite enfance pouvant atteindre 2,50 \$ de l'heure.
- Alberta — Accord de 3,8 milliards de dollars ; 10 \$ par jour d'ici 2026 ; 68 700 nouvelles places ; formation gratuite de niveau 1 en EPE et compléments salariaux.
- Colombie-Britannique — S'appuyant sur le programme 10-a-Day ChildCareBC, le CWELCC soutient la réduction des frais, la création de nouvelles places et l'augmentation des salaires de 6 \$/heure.
- Yukon — Objectif de 10 \$ par jour atteint en 2021 ; les fonds stabilisent l'accès ; aides salariales pour les ECE incluses.
- **Territoires du Nord-Ouest** — Accord de 51,1 millions de dollars ; priorité à l'accessibilité financière dans les communautés isolées ; soutien à la main-d'œuvre grâce à la prime de fidélisation des éducateurs de la petite enfance.
- **Nunavut** — 10 dollars par jour d'ici 2023 ; le financement permet d'augmenter le nombre de places dans les communautés inuites et de soutenir la main-d'œuvre grâce à une échelle salariale avec des indemnités pour le Nord.

Paysage de l'apprentissage précoce et de la garde d'enfants - Déserts en matière de garde d'enfants

Un désert en matière de services de garde d'enfants est une zone postale où plus de trois enfants de moins de six ans se disputent chaque place en garderie agréée (Spiteri, 2025b). Près de la moitié des enfants canadiens vivent dans des déserts en matière de services de garde d'enfants, bien que les taux varient considérablement. Le bulletin sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT a attribué des crédits aux provinces et aux territoires où moins de 50 % des enfants se trouvent dans des déserts. **L'Île-du-Prince-Édouard (4 %)** et **le Québec (11 %)** obtiennent les

meilleurs résultats à l'échelle nationale. **Le Nouveau-Brunswick (29 %)** et **la Nouvelle-Écosse (47 %)** se situent également en dessous du seuil de 50 % et reçoivent des crédits, même si des écarts subsistent.

En revanche, les déserts sont très répandus en **Ontario (53 %)**, **en Alberta (61 %)**, **en Colombie-Britannique (64 %)** et **au Manitoba (76 %)**. Le problème est particulièrement grave à **Terre-Neuve-et-Labrador (79 %)** et **en Saskatchewan (92 %)**, où les services de garde réglementés sont pratiquement inaccessibles. Dans le Nord, les déserts sont presque omniprésents, notamment dans les **Territoires du Nord-Ouest (80 à 90 %)**, **au Nunavut (90 à 100 %)** et **au Yukon (60 à 70 %)**. Ces disparités soulignent que, si l'accessibilité financière s'est améliorée grâce au CWELCC, la création de places n'a pas suivi le rythme de la demande, en particulier dans les régions rurales, éloignées et nordiques (Spiteri, 2025b).

Paysage de l'apprentissage précoce et de la garde d'enfants - Garde avant et après l'école

L'initiative CWELCC cible principalement les enfants de moins de six ans, laissant les services de garde pour les enfants d'âge scolaire sous-développés et inégaux. Les programmes avant et après l'école restent fragmentés et mal adaptés aux besoins des parents qui travaillent, en particulier les femmes dans les professions scientifiques, techniques et de l'ingénierie qui ont besoin d'une couverture prolongée pour les horaires atypiques (Spiteri, 2025b). Les familles sont confrontées au « fossé de l'âge scolaire », c'est-à-dire les heures entre la fin des cours et la fin de la journée de travail. Selon l'enquête de Statistique Canada sur les services de garde avant et après l'école (2022), 28 % des parents qui utilisent ces programmes ont déclaré avoir des difficultés à y accéder, principalement en raison du manque de places (68 %) et des coûts élevés (53 %). Ces obstacles ont contraint les parents à réduire leurs heures de travail, à modifier leurs horaires ou à refuser des offres d'emploi, ce qui a directement nui à leur participation et à leur maintien sur le marché du travail (Spiteri, 2025b). Le bulletin sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT n'a attribué des crédits qu'au **Québec** et **au Nouveau-Brunswick**, où plus de 50 % des enfants participent à des services de garde avant et après l'école.

L'offre de programmes varie considérablement d'une région à l'autre au Canada (Spiteri, 2025b). Spiteri (2025b) a constaté que **le Québec** intègre les services de garde pour les enfants d'âge scolaire dans son système d'éducation publique pour les enfants âgés de 4 à 12 ans, offrant ainsi un droit structuré. **L'Ontario** offre une offre mixte par l'intermédiaire des conseils scolaires, des organismes à but non lucratif et des prestataires privés, mais l'accès reste inégal. **Le Manitoba** autorise les programmes gérés par les écoles qui ne nécessitent pas de licence, ce qui entraîne des écarts de qualité. Dans les Maritimes, **la Nouvelle-Écosse** et **le Nouveau-Brunswick laissent** de nombreuses familles dépendantes d'options informelles ou communautaires, tandis que **l'Île-du-Prince-Édouard** accorde des licences aux centres pour enfants d'âge scolaire grâce à son modèle de centre pour la petite enfance ; l'accès en dehors des zones urbaines est limité.

Dans l'Ouest canadien, **la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique** incluent des programmes pour les enfants d'âge scolaire dans leurs cadres, mais s'appuient fortement sur des organisations à but non lucratif et communautaires, avec une coordination limitée. Le programme **de la Colombie-Britannique** a réduit les frais, mais les services de garde réglementés avant et après l'école restent plus difficiles d'accès que l'apprentissage précoce à temps plein. **Terre-Neuve-et-Labrador** a élargi les services de garde réglementés dans le cadre du CWELCC, mais les programmes dédiés aux enfants d'âge scolaire restent limités, en particulier dans les zones rurales.

Les territoires sont confrontés aux pénuries les plus importantes. **Le Yukon** inclut des programmes réglementés pour les enfants d'âge scolaire dans son système agréé, mais l'offre est rare en dehors de Whitehorse. Dans les **Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut**, les programmes sont minimes, ce qui laisse les familles des communautés isolées et autochtones confrontées à des lacunes de longue date (Spiteri, 2025b).

Horaires flexibles/prolongés, garde de nuit

Partout au Canada, les services de garde d'enfants restent liés aux horaires de jour standard, laissant les travailleurs qui ont des quarts de travail, des déplacements ou des tâches de nuit — courants dans les SIMT — sans couverture viable (Spiteri, 2025b). Le rapport invite les gouvernements à accorder des licences aux centres offrant des services tôt le matin, tard le soir et le week-end, mais le financement du CWELCC n'a pas systématiquement comblé cette lacune. **L'Alberta** est la seule province à faire référence à la flexibilité, s'engageant à inclure dans son expansion des programmes à but non lucratif et privés offrant des options telles que des services de garde sans rendez-vous ou de nuit. Aucune autre juridiction ne contient de telles dispositions, ce qui fait de ce domaine un domaine urgent pour l'innovation politique (Spiteri, 2025b).

Les juridictions peuvent également adopter une approche stratégique dans la conception des mesures de protection. S'appuyant sur la discussion relative aux soins et à la sécurité, les dernières sections du thème clé se penchent sur la législation relative aux normes d'emploi, en mettant l'accent sur les congés pour violence domestique et les responsabilités des aidants.

Thème clé - Congé pour violence - Normes d'emploi - Meilleures pratiques

Dans la conception des politiques, la stratégie est importante. Si toutes les juridictions du Canada prévoient désormais des congés liés à la violence domestique, seules certaines d'entre elles étendent l'éligibilité à la violence familiale, interpersonnelle ou sexuelle. Par souci de cohérence, le présent rapport désigne collectivement ces dispositions relatives aux congés liés aux normes d'emploi sous le terme « **congés pour cause de violence** ». Les modèles de bonnes pratiques suivants sont adaptés de PIRT & FSP (2025).

Disposition de base

Employé - accès au congé pour cause de violence domestique (VD). **Toutes les juridictions** du Canada offrent désormais une forme de congé avec protection de l'emploi aux travailleurs victimes de violence domestique ou conjugale.

Meilleures pratiques en matière de congés pour violence

- *Employé — accès au congé pour cause de violence affectant un enfant à charge.* Couvert en **Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard** ; non couvert au **Québec**.
- *Employé (en tant qu'aidant) — Congé pour violence envers un adulte protégé.* Offert en **Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nunavut et au Yukon** ; non offert au **niveau fédéral, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest**.
- *Protection de l'emploi.* Trois **provinces ou territoires — le Canada** (fédéral), **le Nouveau-Brunswick** et le Yukon — ne prévoient aucune disposition explicite en matière de protection de l'emploi. Les 11 autres provinces ou territoires prévoient des mesures spécifiques de protection de l'emploi (p. ex. réintégration dans le même poste ou dans un poste comparable). *Mise en garde concernant le Québec* : malgré les mesures de protection, un employeur peut licencier, suspendre ou muter un employé si les conséquences ou les absences répétées « constituent un motif valable et suffisant ».
- *Aucune exigence relative à la période d'admissibilité.* **La Colombie-Britannique et le Québec** n'ont pas de période d'admissibilité (créditée dans le bulletin). Il convient de noter que le gouvernement fédéral a une période d'admissibilité pour les jours payés uniquement ; **le Nunavut et le Yukon** utilisent des seuils mixtes (trois mois payés/un mois non payé). La plupart des autres provinces et territoires exigent une ancienneté pour toutes les formes d'emploi.
- *Congé de courte durée (5 jours non rémunérés, 5 jours rémunérés).* La plupart des juridictions suivent cette pratique exemplaire. **L'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador** ont une structure similaire (3 jours rémunérés + 7 jours non rémunérés). **L'Alberta et le Québec** n'accordent que des congés non rémunérés.
- *Congé de longue durée (15 semaines ou plus, non rémunéré).* Offert par **la Colombie-Britannique, l'Ontario, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon**. Au-dessus de la base de référence : **Québec** (jusqu'à 26 semaines, ou 104 semaines en cas de blessure grave), **Manitoba** (17 semaines), **Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse** (16 semaines chacun).
- *Congé de longue durée (jusqu'à 104 semaines en cas de blessure corporelle grave résultant d'une infraction pénale).* Seule juridiction : **Québec**.

- *Aucune exigence de vérification ni documentation provenant d'un professionnel agréé.* **Le Yukon** interdit explicitement aux employeurs d'exiger une vérification par un tiers pour les congés liés à la violence domestique ou sexuelle (« Aucune preuve n'est requise ») ; un employeur peut tout au plus demander un formulaire de notification. **L'Alberta et le Nouveau-Brunswick** sont également identifiés par PIRT & FSP (2025) comme des juridictions sans exigence de vérification, tandis que d'autres juridictions autorisent la vérification à la demande de l'employeur.

Les juridictions qui adoptent des définitions plus larges et intègrent les meilleures pratiques centrées sur les survivants sont plus en phase avec les besoins des victimes et réduisent les inégalités entre les régions (PIRT & FSP, 2025). L'harmonisation de ces normes permettrait d'assurer une plus grande cohérence pour les travailleurs, en garantissant que la protection ne dépende pas, une fois de plus, de la situation géographique.

Thème clé - Structures de soins dans les normes d'emploi - Meilleures pratiques

Le congé pour soins comme facteur de réussite stratégique

La conception stratégique est importante dans les normes d'emploi, et le congé pour soins montre comment une politique coordonnée peut créer des protections cohérentes dans toutes les juridictions. Contrairement au congé pour violence, où des définitions inégales et une couverture fragmentée laissent les travailleurs avec des droits différents selon leur lieu de résidence, le congé pour soins au Canada est un cas rare d'harmonisation. Toutes les juridictions reconnaissent que les travailleurs ont besoin de s'absenter de leur emploi pour donner naissance, adopter ou s'occuper de membres de leur famille gravement malades, et que ces protections sont fondamentales pour l'équité et la rétention (Spiteri, 2025b).

Lacunes politiques et besoins futurs

Spiteri (2025b) identifie des stratégies pour combler les lacunes en matière d'accès et d'adéquation des prestations de congé, rappelant que les prestations d'assurance-emploi pour soins sont cruciales, mais qu'elles dépendent de seuils d'heures assurées et d'un certificat médical. Cette conception désavantage de nombreux travailleurs précaires, saisonniers et contractuels, courants dans le secteur SIMT, limitant l'accès pratique même lorsqu'il existe une protection de l'emploi. Avec le vieillissement de la population canadienne, ces pressions s'intensifient : la proportion de Canadiens âgés de 65 ans et plus devrait passer de 18,5 % (2021) à 25,9 % (2068), et la population âgée de 85 ans et plus devrait plus que tripler, passant de 871 000 à 2,3 millions, tandis que la plupart des personnes âgées resteront dans des maisons privées, ce qui maintiendra les besoins en matière de soins aux personnes âgées largement en dehors des institutions (Spiteri, 2025b). Spiteri (2025b) affirme que les femmes assument déjà la majeure partie des soins non rémunérés aux personnes âgées (environ 23 % d'entre elles fournissent des soins aux adultes), de sorte que la charge des soins – et les perturbations professionnelles qui y sont associées – augmentera sans une attention particulière de la part des décideurs politiques.

Le gouvernement **fédéral, la Colombie-Britannique et le Québec** sont à l'avant-garde en matière de structures politiques pour les congés pour soins. Viennent ensuite les politiques de base (applicables dans toutes les juridictions) et les meilleures pratiques juridictionnelles, fournies par Spiteri (2025b).

- *Grossesse, maternité, adoption, parentalité (emploi protégé, non rémunéré)*. Chaque juridiction garantit au moins 16 semaines de congé non rémunéré avec protection de l'emploi après la naissance ou l'adoption (les dates de début et la durée exacte du congé de maternité/d'adoption varient légèrement selon les juridictions).
- *Congé parental/pour soins aux enfants*. Toutes les juridictions offrent un congé parental/pour soins aux enfants ; la plupart sont de 37 semaines ou plus et généralement de 61 à 63 semaines lorsqu'ils sont partagés. **Le Nunavut** prévoit 37 semaines (maximum 52). **Le Québec**, par le biais du QPIP, offre jusqu'à 65 semaines de couverture.
- *Congé pour soins compassionnels (adulte)* : disponible dans tout le pays ; généralement de 27 à 28 semaines (**Québec** : 16 à 27 ; **Nunavut** : 17).
- *Congé pour maladie grave (adulte)* : Offert dans toutes les provinces et tous les territoires, généralement de 16 à 17 semaines.
- *Congé pour maladie grave (enfant)* : offert dans toutes les provinces et tous les territoires ; jusqu'à 36 à 37 semaines (p. ex. **Alberta** 36 ; la plupart des autres 37).

Meilleures pratiques en matière d'accès (juridictions dérogeant aux règles relatives à la durée du service)

- *Aucune période d'emploi continu requise — Congé parental/congé pour soins aux enfants* : gouvernement **fédéral, Colombie-Britannique, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse**.
- *Aucune condition d'emploi continu requise — Congé pour soins compassionnels (adulte)* : gouvernement **fédéral, Colombie-Britannique, Ontario, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Territoires du Nord-Ouest, Yukon**.
- *Aucune période d'emploi continu requise — Maladie grave (adulte)* : gouvernement **fédéral, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick** (non précisé).
- *Aucune période d'emploi continu requise — Maladie grave (enfant)* : gouvernement **fédéral, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick** (non précisé). D'autres juridictions exigent une période de 30 à 180 jours.
- *Aide au revenu pour les aidants naturels (programme autonome)* : **Nouvelle-Écosse** — Programme de prestations pour les aidants naturels.

Ce tableau serait incomplet sans les « infrastructures parallèles » de soins — les organismes sans but lucratif, les bénévoles et le travail familial non rémunéré qui comblent les lacunes des systèmes publics. Ces formes de travail féminisées et précaires limitent encore davantage la capacité des femmes à poursuivre une carrière dans le secteur SIMT, même lorsqu'elles ont droit à des prestations officielles.

Conclusion : lorsque les gouvernements coordonnent leurs efforts, comme dans le cas des congés pour soins, les protections sont cohérentes et durables ; lorsque les cadres sont fragmentés, comme dans le cas des congés pour violence ou pour garde d'enfants, les lacunes en matière de couverture compromettent la sécurité et la stabilité des travailleurs SIMT. Pour les femmes et les groupes méritant l'équité dans le secteur SIMT, qui sont disproportionnellement confrontés à des emplois précaires, à des responsabilités familiales et à des risques de harcèlement, l'harmonisation des politiques est une condition préalable à des carrières durables. Le Canada a démontré, grâce aux congés pour soins liés à l'assurance-emploi et aux accords coordonnés en matière de garde d'enfants, que les cadres nationaux peuvent favoriser un changement systémique lorsque la volonté politique s'aligne sur la conception stratégique. L'extension de cette approche, en harmonisant les dispositions relatives aux congés pour violence, en comblant les déserts en matière de garde d'enfants et en intégrant l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans tous les processus politiques, renforcerait la rétention, réduirait les inégalités et garantit la prospérité de la main-d'œuvre SIMT.

Recommandations pour un changement systémique - Maintien en poste des SIMT

- **Légiférer sur les protections contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre** : adopter une législation autonome sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail dans chaque juridiction, harmonisée avec le projet de loi fédéral C-65. Veiller à ce que des politiques de prévention contraignantes, des rapports transparents et un soutien centré sur les survivants soient obligatoires sur tous les lieux de travail. S'inspirer des modèles de bonnes pratiques, tels que *la loi de 2022 sur les accords de non-divulgaration* de l'Île-du-Prince-Édouard, pour renforcer l'application et la responsabilité.
- **Renforcer les normes en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle nationale** : harmoniser les lois provinciales et territoriales sur la santé et la sécurité au travail avec les normes fédérales modernes. Comblent les lacunes en rendant obligatoires les mesures de protection en matière de sécurité psychologique, d'EPI inclusifs et de normes de santé sensibles au genre. Mettre à jour les définitions des termes « lieu de travail », « blessure » et « violence » afin de refléter les réalités contemporaines, notamment le

travail à distance, les accords de vol aller-retour et les risques de violence domestique.

- **Garantir l'équité salariale et les avantages sociaux** : légiférer sur la transparence salariale et l'équité salariale dans toutes les juridictions. Exiger des rapports proactifs ventilés par identité de genre, race, handicap et statut d'immigration, avec des pouvoirs d'application et des sanctions en cas de non-respect. Étendre l'accès équitable aux pensions, aux congés pour soins et aux prestations de santé aux travailleurs précaires et contractuels grâce à des modèles de prestations transférables.
- **Rationaliser la certification et la mobilité de la main-d'œuvre** : établir des accords nationaux pour reconnaître les certifications étrangères et interprovinciales dans les STEE. Créer des parcours transparents et cohérents pour les professionnels et les apprentis formés à l'étranger, en réduisant les retards et en éliminant les goulets d'étranglement systémiques qui touchent de manière disproportionnée les femmes, les peuples autochtones et les immigrants.
- **Intégrer une culture d'entreprise inclusive** : exiger des grands employeurs et des organisations du secteur public qu'ils publient des plans d'action pluriannuels en matière d'équité qui traitent du mentorat, des filières de leadership et de la progression de carrière pour les groupes méritant l'équité. Lier l'éligibilité aux marchés publics et aux financements importants à des progrès démontrables en matière d'inclusion et d'audit intersectionnels.
- **Investir dans des mesures de soutien globales pour favoriser la rétention** : financer les services de garde d'enfants, les soins aux personnes âgées, les transports et le soutien en matière de santé mentale afin de réduire l'attrition parmi les femmes et les travailleurs méritant l'équité. Donner la priorité aux investissements dans les régions rurales et éloignées, les projets d'exploitation des ressources et les lieux de travail ayant des horaires atypiques, y compris les soins de nuit et les heures supplémentaires.
- **Institutionnaliser la responsabilité** : mettre en place des organismes de contrôle indépendants aux niveaux fédéral et provincial, habilités à vérifier le respect des lois relatives à l'équité, à l'accessibilité et à la sécurité. Exiger la publication de rapports annuels, des comparaisons entre les juridictions et des mises à jour sur les progrès réalisés dans l'ensemble du secteur afin d'accroître la transparence, d'encourager la performance et de renforcer la confiance du public.
- **Améliorer la collecte et la visibilité des données** : collaborer avec Statistique Canada pour améliorer les rapports publics sur les salaires, les promotions, la rétention et la sécurité au travail, en utilisant des données intersectionnelles et désagrégées. Veiller à ce que les contributions techniques des femmes et des groupes méritant l'équité restent visibles

même après leur accession à des postes de direction, afin d'éviter que leur expérience ne soit effacée des bases de données nationales.

- **Intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans la conception des politiques :** exiger que toutes les nouvelles lois sur le travail, la santé et la sécurité au travail et l'équité soient soumises à une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Cela garantit que les politiques reflètent les réalités vécues par les travailleurs autochtones, racialisés, immigrants, handicapés et 2ELGBTQI+ dans le secteur des STIM, plutôt que de se rabattre sur des cadres neutres sur le plan du genre qui masquent les inégalités systémiques.
- **Intégrer la rétention dans les stratégies économiques et relatives à la main-d'œuvre :** lier directement les réformes en matière de rétention aux programmes nationaux du Canada, notamment la transition vers les énergies propres, les investissements dans les infrastructures et la stratégie d'immigration. Positionner l'équité et la rétention comme des éléments essentiels pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre, réduire les coûts liés au roulement du personnel et renforcer la compétitivité du Canada sur les marchés mondiaux.

Bulletin sur l'égalité des sexes dans le secteur SIMT Notes finales

	Notes finales	Les voies vers l'égalité	Recrutement SIMT	Rétention 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

Conclusions

L'indépendance économique, l'innovation et la prospérité à long terme du Canada dépendent de la pleine participation des femmes et des groupes méritant l'équité dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Pourtant, des obstacles systémiques – allant des lieux de travail dangereux et des inégalités salariales aux systèmes d'accréditation fragmentés et aux aides à la garde d'enfants inadéquates – continuent de limiter l'accès, le maintien en poste et l'avancement. Malgré les progrès réalisés dans certains domaines, la persistance de politiques fragmentées, l'application inégale des mesures et les cadres obsolètes nuisent à l'équité et à la capacité du Canada à combler les pénuries urgentes de main-d'œuvre dans les STET.

Pour aller de l'avant, le Canada doit considérer le maintien en poste dans les SIMT non pas comme une question d'équité isolée, mais comme la pierre angulaire de la croissance économique, du développement de la main-d'œuvre et de la construction nationale. Cela nécessite des lois harmonisées, une planification nationale coordonnée et une structure de responsabilité claire qui garantit des progrès mesurables. S'appuyant sur les enseignements tirés du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre et des ententes pancanadiennes sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, le pays a démontré que la collaboration intergouvernementale est possible lorsque la volonté politique s'aligne sur la stratégie. La même approche est désormais nécessaire de toute urgence dans le domaine des SIMT.

Prochaines étapes : proposition de valeur

Prospérité économique : Il est essentiel d'investir dans l'éducation, le recrutement et la rétention dans le secteur SIMT pour stimuler la croissance économique du Canada. Une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée dans le secteur SIMT stimulera l'innovation, renforcera les industries et assurera la stabilité économique à long terme.

Fluidité des travailleurs SIMT : La rationalisation des processus d'accréditation et l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre permettront aux travailleurs SIMT de se déplacer sans difficulté d'une juridiction à l'autre, maximisant ainsi leur contribution aux secteurs des infrastructures, des technologies et des métiers au Canada.

Sécurité sur le lieu de travail : Le renforcement des protections sur le lieu de travail, notamment par le biais de lois contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, de normes de santé et de sécurité au travail et de cadres de rémunération équitables, créera des environnements dans lesquels tous les travailleurs SIMT pourront s'épanouir sans crainte de discrimination.

Équité intersectionnelle : la lutte contre les obstacles systémiques à travers une approche intersectionnelle garantira un soutien ciblé aux peuples autochtones, aux communautés racialisées, aux personnes 2ELGBTQI+, aux travailleurs immigrés et aux personnes handicapées, créant ainsi une main-d'œuvre SIMT véritablement inclusive.

Responsabilité et transparence : des mécanismes solides de surveillance, de rapport et d'application sont essentiels pour suivre les progrès et garantir le respect des normes d'équité et de sécurité.

Soutien global : des services abordables de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées, de logement et de santé mentale sont essentiels pour réduire l'attrition et améliorer la rétention des groupes sous-représentés dans le secteur SIMT.

Bâtir la nation grâce aux SIMT : tirer parti des travailleurs SIMT en tant que pierre angulaire du programme de construction nationale du Canada, notamment les projets d'infrastructure, la planification durable et l'intégration économique, stimulera la croissance inclusive et l'innovation.

Planification stratégique et coordination : une planification stratégique cohérente et à long terme, tant au niveau national qu'au niveau des provinces et territoires, avec des plans renouvelables, des objectifs clairs, des allocations budgétaires et des mécanismes d'évaluation, est essentielle pour assurer des progrès durables.

L'avenir économique du Canada dépend des investissements dans l'éducation, le recrutement et la rétention des SIMT. C'est le moment d'agir, de supprimer les obstacles, de favoriser l'inclusion et de créer une main-d'œuvre florissante qui stimule l'innovation et la prospérité pour tous. La CCFSIMT s'engage à mener cette charge, mais le succès nécessitera un leadership audacieux, une action coordonnée et un engagement soutenu de la part des gouvernements, des industries et des communautés. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que les SIMT deviennent le pilier de la réussite économique du Canada.

Références

Services d'accessibilité Canada. (2025). Législation sur l'accessibilité au Canada, date de consultation : 28 août 2025. (<https://accessibilitycanada.ca/>)

Akhavan, D., Lanz, A. (2025). Rapport sur les changements systémiques du CCFSIMT - Initiatives dans les domaines des STIM et des métiers, aperçu du financement des provinces et territoires au cours des cinq dernières années, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-SIMT-in-Canada-A-Jurisdictiona-Scan-Report.pdf>)

Centre d'information juridique sur le handicap ARCH. (2025). Fiche d'information – Qu'est-ce que la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) ?, date de consultation : 28 août 2025. (<https://archdisabilitylaw.ca/resource/fact-sheet-what-is-the-new-accessible-canada-act-aca/>)

Association des commissions des accidents du travail du Canada. (2023). *Statistiques nationales sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès (données de 2022)*, date de consultation : 8 septembre 2024. (<https://awcbc.org/files/publications/National-Work-Injury-Disease-and-Fatality-Statistics-2020-2022.pdf>)

Gouvernement australien. (2019). Stratégie pour la promotion des femmes dans les STIM, date de consultation : 16 août 2025. (<https://www.industry.gov.au/publications/advancing-women-stem-strategy>)

Bridges, D., Wulff E., Bamberry L., KrivokapicSkoko B., Jenkins S. (2020). Négocier le genre dans les métiers spécialisés dominés par les hommes : une revue systématique de la littérature, *Construction Management and Economics*, DOI : 10.1080/01446193.2020.1762906

Buildforce Canada. (2024). Le secteur de la construction au Canada devrait connaître une croissance jusqu'en 2033, date de consultation : 12 août 2025. (<https://www.buildforce.ca/en/press-release/canadas-construction-sector-is-poised-to-grow-through-2033/>)

Brosseau, L., Dewing, M., Division des affaires juridiques et sociales, et Service d'information et de recherche parlementaires. (2009). Le multiculturalisme canadien. Dans *Documents d'information de la Bibliothèque du Parlement* (n° 2009-20-E). (<https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2009-20-e.pdf>)

Calviño, N. (2024). Le pouvoir économique de l'égalité des sexes, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-power>)

Forum canadien sur l'apprentissage. (2025). Perceptions des parents sur les carrières dans les métiers spécialisés : perspectives des parents de l'Alberta, date de consultation : 15 août 2025. (https://caf-fca.org/research_reports/parent-perceptions-of-careers-in-the-skilled-trades-insights-from-alberta-parents/)

Forum canadien sur l'apprentissage. (2024). Tendances en matière d'inscription à l'apprentissage et taux d'achèvement, date de consultation : 16 août 2025. (<https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-04-UTIP-report-EN.pdf>)

Forum canadien sur l'apprentissage. (2023). Données démographiques sur la main-d'œuvre qualifiée

au Canada : aperçu tiré du recensement de 2021, date de consultation : 15 août 2025.
(<https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>)

Carnegie, J. (2025). Les politiques publiques féministes en action : regard stratégique sur les secrétariats à l'équité, la défense des droits et la transformation du secteur SETT, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Equity-Secretariats-Advocacy-and-SETT-Sector-Transformation-V3.pdf>)

CCOHS. (n.a.). Législation en matière de santé et de sécurité au Canada, date de consultation : 12 août 2025. (<https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/legislation/intro.html>)

CCFSIMT. (2023). Rapport d'analyse des lacunes, date de consultation : 8 août 2025.
(https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2023/08/EN_Gap-Analysis_Final.pdf)

Core Firm. (2025). Analyse environnementale juridictionnelle et analyse comparative des structures syndicales et des accords sur les avantages communautaires dans différentes juridictions canadiennes, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Union-Structures-and-Community-Benefit-Agreements-Report.pdf>)

Ministère de la Justice du Canada. (2024). Troisième rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, date de consultation : 4 septembre 2025.
(https://www.justice.gc.ca/eng/declaration/report-rapport/2024/pdf/UNDA_Third_annual_report.pdf)

Dixon, S. (2025). *4 changements à l'assurance-emploi que vous devez connaître !* Workers Action Centre, date de consultation : 8 septembre 2025.
(<https://workersactioncentre.org/temporary-changes-to-ei/>)

EdCanNetwork. (2020). Le grand fossé canadien en matière de formation : transformer le système d'apprentissage, date de consultation : 15 août 2025.
(<https://www.edcan.ca/articles/the-great-canadian-training-gap/>)

Ellis Chart. (2022). Page d'accueil du site Web, date de consultation : 16 août 2025.
(<https://www.ellischart.ca/>)

Ingénieurs Canada. (2023). Renseignements sur les membres nationaux | Ingénieurs Canada, date de consultation : 8 août 2025.
(<https://engineerscanada.ca/reports/national-membership-report/2023-national-membership-information>)

Institut Fraser. (2024). Dépenses en éducation dans les écoles publiques au Canada, édition 2024, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/education-spending-in-public-schools-in-canada-2024.pdf>)

Frenette, M. (2007). Pourquoi les jeunes issus de familles à faible revenu sont-ils moins susceptibles de fréquenter l'université ? Données tirées des capacités scolaires, de l'influence parentale et des contraintes financières, date de consultation : 15 août 2025.
(<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2007295-eng.pdf>)

Gallup. (2024). 42 % du roulement du personnel est évitable, mais souvent ignoré, date de consultation : 10 septembre 2025.
(<https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>)

Gauthier, S. (2025). Vers l'équité dans les STIM : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones, date de consultation : 14 août 2025.

(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SETT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>)

Globalen LLC. (2024). *Participation des femmes à la population active en Islande - données, graphique TheGlobalEconomy.com*, date de consultation : 28 août 2025. (https://www.theglobaleconomy.com/Iceland/Female_labor_force_participation/)

Gouvernement de l'Alberta. (2024) Agir contre le racisme : créer une dynamique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://open.alberta.ca/publications/albertas-anti-racism-action-plan>)

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2025). Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion pour la fonction publique de la Colombie-Britannique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/about-the-bc-public-service/diversity-inclusion/diversity-inclusion-strategy>)

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2025). Ressources sur l'équité entre les sexes et les personnes 2ELGBTQI+, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/gender-equity/resources>)

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2024). Travailleurs à la demande, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/gig-work/r-engagement>)

Gouvernement du Canada. (2025). À propos du Programme d'équité en milieu de travail, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity.html>)

Gouvernement du Canada. (2025). Cahier de transition du ministre de la Justice du Canada, Organisations du portefeuille de la Justice, consulté le 27 août 2025. (<https://www.justice.gc.ca/eng/trans/transition/2019/tab5.html>)

Gouvernement du Canada. (2025). Plan d'action sur les données ventilées, consulté le 31 août 2025. (<https://www.statcan.gc.ca/en/trust/modernization/disaggregated-data>)

Gouvernement du Canada. (2025). Programme d'enseignement primaire et secondaire, consulté le 14 août 2025. (<https://www.sac-isc.gc.ca/eng/1450708959037/1531319458607>)

Gouvernement du Canada. (2025). Centre sur le genre, la diversité et l'inclusion, date de consultation : 31 août 2025. (<https://www.statcan.gc.ca/hub-carrefour/gdis-sgdi/index-eng.htm>)

Gouvernement du Canada. (2025). Le gouvernement du Canada finance un projet d'épargne-retraite pour les préposés aux bénéficiaires, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2025/09/government-of-canada-funds-retirement-savings-project-for-personal-support-workers.html>)

Gouvernement du Canada. (2025). Loi de mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, date de consultation : 4 septembre 2025 (<https://www.justice.gc.ca/eng/declaration/index.html>)

Gouvernement du Canada. (2025). Site Web des lois sur la justice - Loi sur la statistique, date de consultation : 31 août 2025. (<https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/S-19/FullText.html>)

Gouvernement du Canada. (2025). Centre d'information sur les objectifs de développement durable, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www144.statcan.gc.ca/sdg-odd/index-eng.htm>)

Gouvernement du Canada. (2025). Défi 50-30, date de consultation : 12 août 2025. (<https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage>)

Gouvernement du Canada. (2025). Le Défi 50-30 : votre avantage en matière de diversité, date de consultation : 1er septembre 2025.

(<https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage>)

Gouvernement du Canada. (2024). Changer les systèmes, transformer les vies : Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/combating-racism-discrimination/canada-anti-racism-strategy.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2023-2024, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, date de consultation : 28 août 2025.

(<https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/employment-equity-annual-reports/employment-equity-public-service-canada-2023-2024.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). Politique antiraciste de Justice Canada Égalité pour tous : Favoriser la diversité et l'inclusion, éliminer le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://canada.justice.gc.ca/eng/abt-apd/policy-politique.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). Erreur de classification - IPG-105, date de consultation : 8 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interrelations-policies/misclassification.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). À propos de la Loi sur le multiculturalisme canadien, date de consultation : 20 août 2025.

(<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/about-multiculturalism-anti-racism/about-act.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre lieu de travail, date de consultation : 7 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries/canada-labour-code-parts-overview.html>)

Gouvernement du Canada. (2024). Qu'est-ce que l'analyse comparative plus, date de consultation : 29 août 2025.

(<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html>)

Gouvernement du Canada. (2023). L'affaire de tous : Rapport sur l'accessibilité au Canada du chef de l'accessibilité – 2023, date de consultation : 28 août 2025.

(<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/accessibility-disability/everyone-business/6472-ESDC-CAO-report-aoda-en.pdf>)

Gouvernement du Canada. (2023). Améliorer les données sur les populations 2SLGBTQ+, date de consultation : 1er septembre 2025.

(<https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/4313-improving-data-2slgbtq-populations>)

Gouvernement du Canada. (2022). Plan d'action du Canada pour l'inclusion des personnes handicapées, 2022, date de consultation : 4 septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan/action-plan-2022.html>)

Gouvernement du Canada. (2022). Plan d'action fédéral 2SLBGTQI+ 2022, date de consultation : 1er septembre 2025.

(<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/free-to-be-me/federal-2slgbtqi-plus-action-plan/federal-2slgbtqi-plus-action-plan-2022.html>)

Gouvernement du Canada. (2022). Résumé de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées du Canada, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-canada/act-summary.html>)

Gouvernement du Canada. (2021). Cadre de résultats en matière d'égalité des sexes, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-equality/gender-results-framework.html>)

Gouvernement du Canada. (2019). Évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi - Rapport final, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/employment-equity-programs.html>)

Gouvernement du Manitoba. (s.d.). Mino'Ayaawag Ikwewag All Women Doing Well, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.gov.mb.ca/wage/docs/mino/minoayaawag-ikwewag.pdf>)

Gouvernement du Manitoba. (s.d.) Racism, Disrupted, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://sharedhealthmb.ca/about/racism-disrupted/steering-committee-and-action-plan/>)

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2021). Commissaire sur le racisme systémique, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www2.gnb.ca/content/gnb/csr-crs/en.html>)

Gouvernement de Terre-Neuve. (2023). Plan d'affaires pour les femmes et l'égalité des sexes 2023-2026, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://www.gov.nl.ca/exec/wqe/files/WGEBusinessPlan2023-26.pdf>)

Gouvernement de Terre-Neuve. (2012). Conseil consultatif provincial pour l'inclusion des personnes handicapées, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.assembly.nl.ca/business/electronicdocuments/ProvincialAdvisoryCouncil2012-13ActivityReport.pdf>)

Gouvernement de Terre-Neuve. (2024). Engagement visant à éclairer les travaux du Comité ministériel sur la lutte contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.engagenlarchive.ca/engagement-initiatives/antiracism-engagement>)

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2024). Stratégie d'équité et de lutte contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://novascotia.ca/just/publications/docs/equity-and-anti-racism-strategy.pdf>)

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2024). Engagement envers le plan d'action 2SLGDTQIA+, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://news.novascotia.ca/en/2024/05/31/2slgdtqia-action-plan-engagement>)

Gouvernement de l'Ontario. (2025). Loi de 2022 sur les droits des travailleurs des plateformes numériques, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/laws/statute/22d07>)

Gouvernement de l'Ontario. (2023) Bâtir un Ontario plus fort et plus inclusif : Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025. (https://files.ontario.ca/ar-2001_ard_report_tagged_final-s.pdf)

Gouvernement de l'Ontario. (2023). L'Ontario exigera des employeurs qu'ils divulguent les fourchettes salariales et l'utilisation de l'IA dans le processus d'embauche, date de consultation : 6 août 2025. (<https://news.ontario.ca/en/release/1003758/ontario-to-require-employers-to-disclose-salary-ranges-and-ai-use-in-hiring>)

Gouvernement de l'Ontario. (2020). Système de responsabilité interne, date de consultation : 7 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/document/final-report-mining-health-safety-and-prevention-review/internal-responsibility-system>)

Gouvernement de l'Ontario. (2012). À propos des lois sur l'évaluabilité, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/page/about-accessibility-laws>)

Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Votre guide sur la Loi sur les normes d'emploi, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0>)

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2024). Plan d'action contre le racisme, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/executive-council-office/anti-racism-action-plan>)

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (2022). *Loi sur les accords de non-divulgaration*, date de consultation : 8 septembre 2025. (https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/n-03-02-non-disclosure_agreements_act_2.pdf)

Gouvernement du Québec. (2023). UN QUÉBEC ENGAGÉ POUR L'INCLUSION, LE RESPECT DES DROITS et LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES de LA DIVERSITÉ SEXUELLE et de GENRE PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL de LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE et LA TRANSPHOBIE 2023-2028, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL-plan-action-homophobie-transphobie-2023-2028-BLCHT.pdf>)

Gouvernement du Québec. (2022). *Pour un Québec riche de tous ses talents : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap (2019-2024)*, date de consultation : 4 septembre 2025. (https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/STRAT_snph_2019-2024_bilan-2022_MTESS.pdf)

Gouvernement du Québec. (2022). STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES, date de consultation : 1er septembre 2025. (<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/STR-strategie-egalite-femme-homme-2022-2027-EN-SCF.pdf>)

Gouvernement du Québec. (2020). Le racisme au Québec : tolérance zéro, date de consultation : 4 septembre 2025. (https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_AN_MAJ.pdf)

Hewlett, L. (2025). SCALING UP Une évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : une comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande, date de consultation : 12 septembre 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MASTER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>)

ICTC. (2022). Équité entre les sexes dans l'écosystème technologique canadien, date d'accès : 8 août 2025. (<https://ictc-ctic.ca/reports/gender-equity-in-canadas-tech-ecosystem>)

Organisation internationale du travail. (2024). L'impact des responsabilités familiales sur la participation des femmes au marché du travail, date de consultation : 28 août 2025. (https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf)

- Jonsdottir, S. D. et al. (2022). Facteurs de risque de harcèlement sexuel et de violence au travail parmi une cohorte nationale de femmes en Islande : une étude transversale. *Lancet Public Health*, date de consultation : 28 août 2025. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2468266722002018>)
- Lei, L., Guo, S. (2022). Au-delà du multiculturalisme : repenser un modèle d'éducation antiraciste dans le contexte de la pandémie au Canada post-COVID-19. *Int. j. anthropol. ethnol.* 6, 1. <https://doi.org/10.1186/s41257-021-00060-7>
- LEAF. (2023). Genre et pauvreté, date de consultation : 5 septembre 2025. (<https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2023/08/Gender-and-Poverty-Backgrounder.pdf>)
- Lennon, A. (2025). Futures Under Siege: A Jurisdictional Analysis of Canadian Sustainability Policy in the Context of Gender Equity, Indigenous Sovereignty, and Climate Justice. Truth & Bloom Strategies, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Future-Under-Siege.pdf>)
- Livingstone, D.W, Raykov, M. (2020). The Great Canadian Training Gap Transforming the apprenticeship system, publié dans EdCanNetwork, consulté le 15 août 2025. (<https://www.edcan.ca/articles/the-great-canadian-training-gap/>)
- Fuke, Mary. (2025). Au-delà du Sceau rouge : bâtir un avenir inclusif pour les métiers spécialisés au Canada, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Beyond-the-Red-Seal-Report.pdf>)
- McAfee, Janis D. & Parhar, Manjot K. (2023). *Non-Disclosure Agreements in cases of abuse, discrimination, or harassment*, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.dolden.com/non-disclosure-agreements-in-cases-of-abuse-discrimination-or-harassment/>)
- McCarville, Ryan. (2022). *Loi sur les accords de confidentialité de l'Île-du-Prince-Édouard – 3 faits importants pour les employeurs*, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.mcinnescooper.com/publications/p-e-i-non-disclosure-agreements-act-3-key-facts-for-employers/>)
- McGuire L., Mulvey K.L., Goff E., Irvin M.J., Winterbottom M., Fields G.E., Hartstone-Rose A., Rutland A. (2020). Les stéréotypes de genre dans les STIM, de la petite enfance à l'adolescence, dans les centres scientifiques informels. *J Appl Dev Psychol.* Mars-avril 2020 ; 67 : 101109. doi : 10.1016/j.appdev.2020.101109. PMID : 32255884 ; PMCID : PMC7104893.
- MRO. (2024). Le Canada aura besoin de 250 000 travailleurs qualifiés dans le domaine du numérique d'ici 2025 : étude du CTIC, date de consultation : 12 août 2025. (<https://www.mromagazine.com/2024/09/27/canada-will-need-250k-digitally-skilled-workers-by-2025-ictc-study/>)
- Murphy, Murray L., Mack, Katharine. & Profit, Kate. (2025). *Accords de non-divulgence : une épée ou un bouclier ?*, date de consultation : 8 septembre 2025. (<https://www.stewartmckelvey.com/thought-leadership/non-disclosure-agreements-a-sword-or-a-shield/>)
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. (2019). *Reclaiming power and place: The final report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls*, date de consultation : 4 septembre 2025. (<https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/>)
- OCDE. (16 juillet 2019). La gouvernance comme accélérateur des ODD : expériences et outils nationaux, date de consultation : 16 août 2025. (<https://doi.org/10.1787/0666b085-en.>)

Parahoo, R. (2025). Out of the Margins, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>)

Payactiv. (2025). The Cost of Replacing an Employee in Business, date de consultation : 10 septembre 2025.
(<https://www.payactiv.com/blog/cost-of-replacing-an-employee/>)

Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025). Violence et harcèlement fondés sur le sexe dans les milieux de travail canadiens : examen et brève analyse de la législation, des politiques et des mesures stratégiques actuelles, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-GBVH-in-Canadian-Workplaces-Report.pdf>)

Institut de recherche et de formation de Peel et Services à la famille de Peel. (2025b). Emplois précaires, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Precarious-Employment-in-Canada.pdf>)

Institut de recherche et de formation de Peel et Services à la famille de Peel. (2025c). Obstacles au recrutement des immigrants et des réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada : revue de la littérature, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Recruitment-Barriers-in-Canada.pdf>)

Peel Institute of Research and Training & Family Services of Peel. (2025d). Obstacles à la rétention des immigrants et des réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Retention-Barriers-in-Canada.pdf>)

Conseil consultatif sur la condition féminine de l'Île-du-Prince-Édouard. (2024). MODÈLE D'ÉVALUATION DU BULLETIN D'ÉGALITÉ 2026, date de consultation : 1er septembre 2025.
(<https://peistatusofwomen.ca/wp-content/uploads/2024/02/WEB-2026-Equality-Report-Card-Assessment-Model.pdf>)

Peltier-Huntley, J. (2025). Analyse juridictionnelle des organismes de réglementation professionnelle des TET au Canada, date de consultation : 14 août 2025.
(<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Regulators-Landscape-Report.pdf>)

Prolink. (2024). Pénurie de talents en ingénierie : ce que cela signifie pour l'avenir de votre entreprise, date de consultation : 12 août 2025.
(<https://prolink.insure/engineering-talent-shortage-what-this-means-for-your-firms-future/>)

RBC. (2021). Powering Up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy, date de consultation : 12 août 2025.
(<https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Skilled-Trades-Report.pdf>)

Sigurdur, Davidsson et Birkebaek, J. (24 octobre 2023). Les femmes islandaises, y compris la Première ministre, font grève pendant 24 heures pour dénoncer les inégalités. *Reuters*, date de consultation : 28 août 2025).
(<https://www.reuters.com/world/europe/icelandic-women-24-hour-strike-over-inequality-2023-10-24/>)

Conseil des compétences Canada. (2024). Surmonter la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés : une stratégie cruciale pour l'avenir économique du Canada, date de consultation : 12 août 2025.

<https://www.skillscouncil.ca/latest-news/overcoming-the-skilled-trades-workforce-shortage-a-crucial-strategy-for-canada-s-economic-future>)

Spiteri, S. (2025). Shadow systems of care: unpaid care work and the leaky pipeline for women in SIMT, date de consultation : 14 août 2025.

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Shadow-Systems-of-Care.pdf>)

Spiteri, S. (2025b). Barrières structurelles dans les systèmes de soins canadiens pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie, date d'accès : 14 août 2025.

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Care-Related-Structures-Report.pdf>)

Spiteri, S., Olanipekun, P. (2025). Réévaluation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi : obstacles structurels à la représentation des femmes racialisées dans les professions SIMT, date de consultation : 14 août 2025.

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Reassessing-the-Employment-Equity-Act.pdf>)

SSHRC/WAGE. (2023). Le fardeau croissant de la violence sexiste au travail à l'ère numérique : revue systématique et méta-analyse, date de consultation : 8 août 2025.

https://sshrccrsh.canada.ca/society-societe/community-communite/ifca-iac/evidence_briefs-donnees_probantes/gbv-vfg/nowrouzi-eng.aspx)

Statistique Canada. (2025). Enquête sur la population active, juillet 2025, date de consultation : 12 août 2025.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250808/dq250808a-eng.htm>)

Statistique Canada. (2025). La route vers le Recensement de 2026, date de consultation : 1er septembre 2025.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2026/road-enroute/index-eng.cfm>)

Statistique Canada. (2024). Résultats de la consultation sur le contenu du Recensement de la population de 2026 : ce que nous avons entendu des Canadiens, date de consultation : 1er septembre 2025. (https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/statcan/92-137-x2024001-eng.pdf)

Statistique Canada. (2024). Cadre de résultats sur le genre : un nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail, date de consultation : 8 août 2025.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-eng.htm>)

Statistique Canada. (2024). Les faits, Journée internationale de la femme 2024, date de consultation : 8 août 2025. (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00009-eng.htm>)

Statistique Canada. (2024). Enquête sur la population active 2024 – Pleins feux sur les femmes sur le marché du travail canadien, date de consultation : 8 août 2025.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-eng.htm>)

Statistique Canada. (2023). Inscriptions et certifications à l'apprentissage au Canada, date de consultation : 8 août 2025.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2020016-eng.htm>)

Statistique Canada. (2023). Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les sexes au Canada, date de consultation : 8 août 2025

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-eng.htm>)

PNUD. (2017). Note d'orientation sur les normes sociales et environnementales (SES) du PNUD, date de consultation : 12 août 2025. ([UNDP SES Supplemental Guidance Grievance Redress Mechanisms.pdf](#))

Universités Canada. (2024). Mesures urgentes pour nos universités publiques, essentielles à la stabilité et à la croissance économiques du Canada, date de consultation : 8 août 2025. (<https://univcan.ca/news/urgent-action-for-our-publicly-funded-universities-critical-to-canadas-economic-stability-and-growth/>)

Service d'information sur la santé au travail de Windsor. (2025). L'histoire de la loi sur la santé et la sécurité au travail, date de consultation : 7 septembre 2025. (<https://wohis.org/history/>)

Woolcott, L. (2025). Obstacles (pour les femmes) dans l'enseignement des STIM. Dans Barrières (pour les femmes) dans l'enseignement des STIM, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Barriers-to-SETT-Education-in-Canada-Report.pdf>)

Woolcott, L. (2025b). Budgétisation sensible au genre au Canada, date de consultation : 14 août 2025. (<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Gender-Budgeting-in-Canada-Report.pdf>)

Groupe de la Banque mondiale. (2025). Taux d'activité, total (% de la population totale âgée de 15 à 64 ans) (estimation modélisée de l'OIT), date de consultation : 28 août 2025. ([Taux d'activité \(% de la population\) | Portail de données sur le genre de la Banque mondiale](#))

Forum économique mondial. (2025). Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2025 - Rapport d'analyse juin 2025, date de consultation : 28 août 2025. ([WEF GGGR 2025.pdf](#))

Annexes

Annexe A

Statistique Canada CNP Variante STIM A	Les professions STIM désignent les professions qui génèrent des progrès et créent des innovations grâce à l'application des connaissances et de l'expertise d'un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), en tant que fonction centrale de la profession.													
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total STIM A	23,7	23,3	22,7	25,0	23,1	24,7	22,4	22,9	23,2	26,0	22,1	28,2	27,3	12,0
Sciences et technologies scientifiques	47,8	35,1	31,3	43,5	33,7	41,0	41,6	32,9	31,8	34,8	29,2	32,0	42,9	0,0
- Sciences physiques et chimiques	44,7	45,0	38,9	41,3	55,2	45,4	44,1	47,2	40,6	67,7	55,6	n/a	n/a	n/a
21100 Physiciens et astronomes	22,4	22,5	18,2	20	0	22,3	21,6	33,3	35,3	n/a	50,0	n/a	n/a	n/a
21101 Chimistes	48,6	51,9	40,5	47,1	61,5	48,9	48,1	50,0	44,0	67,7	57,1	n/a	n/a	n/a
21109 Autres professions spécialisées en sciences physiques	35,0	28,6	47,1	0	n/a	40,4	28,1	n/a	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
- Sciences biologiques	59,3	56,2	54,9	50,2	57,9	60,8	65,1	51,3	56,5	46,7	52,3	50,0	58,6	50,0
21110 Biologistes et scientifiques apparentés	59,3	56,2	54,9	50,2	57,9	60,8	65,1	51,3	56,5	46,7	52,3	50,0	58,6	50,0
- Sciences générales et intégrées	37,8	35,1	31,3	43,5	33,7	41,0	41,6	32,9	31,8	34,8	29,2	32,0	42,9	0,0
20011 Responsables en architecture et sciences	45,9	50,2	42,8	45,6	48,4	47,9	41,6	40,0	41,1	36,4	40,9	0,0	60,0	0
21102 Géoscientifiques et océanographes	26,8	26,6	24,6	26,1	37,2	29,6	27,6	14,3	22,9	0,0	26,6	42,1	33,3	0,0
21103 Météorologues et climatologues	25,5	20,0	16,7	0	66,7	30,2	23,3	75,0	16,7	n/a	28,6	n/a	n/a	n/a
21112 Représentants, consultants et spécialistes agricoles	40,5	21,0	39	50	26,5	31,8	51,6	33,3	54,5	40,0	0,0	0,0	n/a	n/a
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	25,4	23,6	25,3	25,5	25,2	27,1	22,6	25,3	26,1	23,4	25,0	30,9	31,8	11,8
- Mathématiques et études connexes	38,9	36,6	41,3	39,0	43,1	39,5	37,6	35,9	36,2	30,0	45,6	55,6	37,5	50,0
21210 Mathématiciens, statisticiens et actuaires	45,8	47,0	41,5	47,2	49,1	47,5	42,5	34,8	46,2	100,0	72,7	n/a	0,0	0
21211 Scientifiques des données	29,8	27,6	33,3	25,8	34,3	30,7	27,7	31,0	16,7	66,7	0,0	n/a	n/a	n/a
21223 Analystes de bases de données et administrateurs de données	40,5	40,0	45,7	40,6	40,3	41,2	38,0	38,5	40,2	13,3	43,9	55,6	50,0	100,0
- Informatique et sciences de	24,1	22,6	23,7	24,2	22,9	25,9	20,8	24,5	25,2	23,0	23,0	26,1	30,6	0,0

l'information															
20012 Gestionnaires de systèmes informatiques et d'information	25,8	22,8	23,6	25,2	20	27,5	24,5	27,4	29,0	17,2	28,6	0,0	22,2	0	
21220 Spécialistes en cybersécurité	19,0	20,3	22,5	18,8	10,4	20,0	16,3	22,0	13,2	0,0	0	n/a	n/a	n/a	
21221 Spécialistes des systèmes d'entreprise	45,5	46,3	46,4	45,3	47,6	45,5	41,2	54,5	48,0	70,6	50,0	100,0	n/a	n/a	
21222 Spécialistes des systèmes d'information	27,7	27,7	25,5	23,9	25,5	29,1	26,1	21,9	29,7	26,7	27,5	35,3	36,8	0,0	
21230 Développeurs et programmeurs de systèmes informatiques	18,5	18,8	19,5	27,1	24,1	23,1	12,8	18,3	29,1	21,3	17,0	0,0	0,0	0	
21231 Ingénieurs et concepteurs en logiciels	18,1	17,4	15,9	13,2	20,6	19,6	14,4	16,4	15,4	21,7	15,9	50,0	n/a	n/a	
21232 Développeurs et programmeurs de logiciels	18,6	18,3	16,2	19,9	16,3	20,7	15,3	17,0	14,9	13,5	16,4	0,0	n/a	n/a	
21234 Développeurs et programmeurs web	24,4	22,9	24,9	25,8	21,5	26,1	22,0	29,4	25,2	18,9	18,9	0,0	33,3	n/a	
Ingénierie et technologie de l'ingénierie	17,5	17,7	17,8	18,1	15,9	17,1	17,9	17,8	15,9	20,9	17,7	20,4	13,5	0,0	
- Ingénierie	16,2	15,8	17,1	17,4	14,3	15,8	16,9	14,3	15,0	9,8	15,5	17,9	10,0	0,0	
20010 Directeurs techniques	18,3	19,5	17,7	13,7	18,0	18,0	19,3	20,3	19,5	0,0	21,7	0,0	0,0	0,0	
21300 Ingénieurs civils	19,0	17,7	19,4	20,2	15,6	18,6	21,4	17,4	15,8	5,3	16,5	13,0	14,3	0,0	
21301 Ingénieurs mécaniciens	10,8	12,0	11,9	10,3	8,5	10,6	10,4	4,2	10,3	13,6	13,3	33,3	0,0	n/a	
21310 Ingénieurs en électricité et en électronique	12,3	11,5	13,5	16,1	13,4	12,9	10,7	12,3	11,5	0,0	7,7	0,0	40,0	n/a	
21311 Ingénieurs informaticiens (à l'exception des ingénieurs et concepteurs de logiciels)	12,4	11,9	13,7	12,0	5,8	12,7	12,2	11,5	11,6	0,0	15,8	n/a	0,0	n/a	
21320 Ingénieurs chimistes	30,4	30,8	26,4	26,5	57,7	32,5	34,0	12,8	32,0	42,9	40,0	n/a	n/a	n/a	
21321 Ingénieurs industriels et de fabrication	22,5	20,6	22,4	20	17,2	21,7	24,9	29,6	26,8	40,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
21322 Ingénieurs métallurgistes et ingénieurs des matériaux	19,6	28,1	19,2	28,6	0	17,3	18,3	33,3	22,2	n/a	44,4	n/a	n/a	n/a	
21330 Ingénieurs miniers	16,2	14,5	17,4	25,0	11,8	15,6	16,3	0,0	0,0	0,0	25,0	100,0	0	n/a	
21331 Ingénieurs géologues	20,6	21,6	20,9	18,5	15,8	17,7	24,6	23,1	0,0	n/a	0,0	0,0	n/a	n/a	
21332 Ingénieurs pétroliers	17,5	14,3	17,7	19,4	0	11,9	15,8	0,0	0,0	n/a	27,1	n/a	n/a	n/a	
21 390 Ingénieurs en aérospatiale	13,7	14,3	0	n/a	15,6	11,4	15,8	0,0	14,3	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
21399 Autres ingénieurs professionnels	20,6	13,3	20,4	42,9	46,2	22,2	34,3	18,2	12,8	0,0	9,2	n/a	n/a	n/a	

- Technologie de l'ingénierie	19,1	20,5	19,1	18,9	17,4	18,9	18,8	20,8	16,9	28,7	20,2	21,9	17,4	0,0
22100 Technologues et techniciens en chimie	50,7	46,3	45,2	57,1	43,6	49,5	56,0	39,4	46,5	50,0	35,3	0,0	100,0	n/a
22101 Technologues et techniciens en géologie et minéraux	19,8	21,0	20,4	19,4	20,5	17,3	21,1	10,7	8,0	n/a	26,4	25,0	0,0	0
22110 Technologues et techniciens en biologie	51,7	48,5	53,4	51,2	52,1	54,6	52,4	49,4	48,6	50,0	41,5	36,4	57,1	0,0
22220 Techniciens en réseaux informatiques et en sites Web	15,8	17,3	15,4	15,7	13,8	17,8	12,8	17,0	14,9	21,3	20,4	24,0	11,8	0,0
22222 Techniciens en test de systèmes d'information	36,2	34,6	43,7	17,6	41	42,3	28,0	47,5	29,4	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a
22300 Technologues et techniciens en génie civil	19,7	21,7	22,3	17,9	17,9	19,0	18,9	17,6	13,4	23,1	22,4	22,2	0,0	0
22301 Technologues et techniciens en génie mécanique	6,9	6,1	6,2	6,2	8,1	6,3	7,9	10,9	6,7	8,3	9,5	0,0	0,0	n/a
22302 Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	20,2	20,1	18,7	15,2	16,9	17,7	26,2	25,0	17,7	0,0	41,2	n/a	n/a	n/a
22310 Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	11,1	15,5	11,4	9,5	8,3	11,1	9,7	6,7	12,2	19,0	10,1	0,0	0,0	0,0

Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

n/a - La main-d'œuvre dans le domaine des STIM ne compte ni hommes ni femmes+ dans cette juridiction.

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0405-01 Profession selon le domaine d'études principal (STIM et BHASE, détaillé) : Canada, provinces et territoires

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810040501>

Statistique Canada CNP Variante STIM B	Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer les fonctions essentielles liées à la profession.													
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total STIM B	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2
10030 Responsables des opérateurs de télécommunications	30,1	29,7	29,0	38,1	30,9	31,2	26,5	41,0	30,4	0,0	40,9	0,0	n/a	0
12113 Agents de statistiques et professions connexes de soutien à la recherche	58,0	56,7	63,2	56,3	55,9	56,9	62,3	42,1	64,0	0,0	50,0	n/a	n/a	n/a
21111 Professionnels de la foresterie	20,8	22,6	32	30	0	19,1	16,6	17,6	13,6	0,0	0,0	0	n/a	n/a
21120 Professionnels de la santé et de la sécurité publiques et environnementales	46,7	44,0	41,2	45,6	43,5	50,0	51,4	43,8	42,9	47,8	41,4	33,3	40,0	33,3
21200 Architectes	37,9	33,0	31,5	35,5	34,7	35,7	46,4	34,6	33,8	75,0	13,3	28,6	40,0	0,0
21201 Architectes paysagistes	48,4	44,8	29,7	50,0	68,8	48,0	56,9	0,0	33,3	n/a	50,0	n/a	n/a	n/a

Statistique Canada CNP Variante STIM B	Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer les fonctions essentielles liées à la profession.													
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total STIM B	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2
21202 Urbanistes et aménageurs du territoire	43,6	48,6	40,4	38,2	36,6	46,1	38,8	32,2	44,4	0,0	26,8	58,3	75,0	42,9
21203 Arpenteurs-géomètres	9,3	6,8	7,9	6,7	7,0	6,4	13,8	12,0	6,0	0,0	12,5	33,3	0,0	0,0
21233 Concepteurs Web	42,3	45,8	45,1	51,4	40,7	43,4	35,7	34,5	36,5	62,5	35,7	n/a	0,0	n/a
22111 Inspecteurs des produits agricoles et halieutiques	46,9	36,4	33,3	38	47,7	46,8	62,2	54,5	54,5	45,5	55,6	n/a	n/a	n/a
22112 Technologues et techniciens en foresterie	22,3	27,4	27,1	27,3	29,2	22,7	19,3	4,9	10,0	16,7	20,0	0,0	0,0	n/a
22114 Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et en horticulture	32,8	31,5	32,6	30,3	25,9	25,1	48,8	24,4	29,4	23,8	11,8	66,7	n/a	n/a
22210 Technologues et techniciens en architecture	39,7	36,3	41,4	29,5	36,2	37,7	45,2	43,5	38,5	40,0	17,6	0,0	n/a	n/a
22211 Dessinateurs industriels	38,9	41,2	39,2	41,2	28,6	40,4	36,8	0,0	52,4	n/a	40,0	n/a	n/a	n/a
22212 Technologues et techniciens en dessin	30,8	28,0	30,4	30,6	30,1	27,5	36,4	20,2	32,7	27,3	27,6	50,0	0,0	n/a
22213 Technologues et techniciens en arpentage	16,4	20,0	9,2	0	15	10,4	22,9	0,0	14,7	n/a	0,0	n/a	0	n/a
22214 Professions techniques en géomatique et en météorologie	36,3	45,2	31	34,9	34,8	37,9	30,4	32,5	34,7	33,3	24,2	41,7	25,0	28,6
22221 Techniciens d'assistance aux utilisateurs	26,8	24,3	28,0	25,8	30,6	28,9	23,0	25,2	29,6	31,2	22,5	0,0	18,2	0
22230 Contrôleurs et inspecteurs en essais non destructifs	8,6	9,5	9,4	10,1	6,5	5,9	7,9	3,6	16,3	0,0	12,2	n/a	n/a	n/a
22231 Inspecteurs techniques et agents de réglementation	30,3	29,7	25,8	22,2	30	28,3	37,8	24,4	42,9	0,0	17,4	0,0	n/a	0
22232 Spécialistes en santé et sécurité au travail	39,4	40,9	40,1	36,2	33,3	39,2	39,3	34,3	40,2	36,4	43,8	62,5	60,0	0,0
22233 Inspecteurs en bâtiment	17,0	18,9	17,4	18,3	13,4	14,2	21,3	11,4	11,4	29,4	18,7	0,0	0	0
22303 Estimateurs en construction	17,3	15,7	18,8	9,3	8,7	16,3	22,2	9,3	10,5	0,0	19,6	0,0	0,0	n/a
22312 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	4,7	4,7	3,4	4,4	0	7,5	5,3	6,7	10,3	0,0	4,1	n/a	n/a	n/a
30010 Gestionnaires dans le domaine de la santé	75,3	74,8	77,0	76,7	78,4	75,7	71,7	79,0	79,8	79,3	76,8	90,0	87,5	60,0

Statistique Canada CNP Variante STIM B	Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer les fonctions essentielles liées à la profession.													
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total STIM B	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2
31100 Spécialistes en médecine clinique et de laboratoire	43,7	42,0	39,8	40,9	33,7	43,5	50,3	37,8	46,5	27,8	41,6	66,7	0,0	100,0
31101 Spécialistes en chirurgie	32,5	29,2	31,1	33,8	34,6	31,9	38,5	27,0	21,7	37,5	40,0	n/a	0,0	n/a
31102 Médecins généralistes et médecins de famille	50,0	45	49	44	42,9	48,7	56,0	52,3	50,3	51,3	50,0	80,0	60,0	66,7
31103 Vétérinaires	64,8	62,9	59,9	68,4	71,1	63,7	67,4	78,3	69,7	66,7	66,7	40,0	100,0	100,0
31110 Dentistes	42,3	37,8	36,9	39,8	35,7	42,5	50,0	35,8	48,7	41,7	40,7	50,0	66,7	n/a
31111 Optométristes	58,8	47,7	50,9	48,8	52,3	58,7	71,5	47,4	56,3	100,0	37,5	n/a	n/a	n/a
31112 Audiologistes et orthophonistes	93,5	91,0	94,3	94,5	95,1	92,3	96,3	88,5	90,9	87,5	100,0	85,7	100,0	n/a
31120 Pharmaciens	61,8	58,5	61,0	67,8	55,2	58,9	67,5	66,7	73,6	73,0	55,9	60,0	50,0	n/a
31121 Diététiciens et nutritionnistes	95,6	91,8	96,2	95,1	98	95,3	95,9	100,0	97,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
31201 Chiropraticiens	39,9	33,8	31,9	45,3	23,5	41,6	49,3	40,9	41,7	60,0	41,7	n/a	n/a	n/a
31202 Physiothérapeutes	72,3	68,7	73,3	72,8	72,1	71,2	77,0	67,0	69,1	67,9	79,0	100,0	66,7	66,7
31203 Ergothérapeutes	91,4	89,6	89,5	89,7	92,6	91,3	92,8	97,7	90,1	90,0	84,1	50,0	87,5	n/a
31204 Kinésologues et autres professions libérales dans le domaine de la thérapie et de l'évaluation	70,3	66,4	80,1	76,8	71,7	75,2	56,2	74,1	76,3	0,0	82,4	100,0	100,0	n/a
31209 Autres professions spécialisées dans le diagnostic et le traitement médical	73,8	74,7	69,5	63,2	68,8	72,1	75,5	72,7	80,8	100,0	60,0	100,0	n/a	n/a
31300 Coordonnateurs et superviseurs en soins infirmiers	89,7	89,5	88,1	92,8	84,3	92,8	85,3	90,2	94,1	100,0	87,5	100,0	100,0	66,7
31301 Infirmières et infirmiers autorisés et infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	90,5	89,8	91,9	92,2	88,6	90,9	88,6	94,0	92,2	93,4	92,4	90,4	89,5	87,1
31302 Infirmières praticiennes	91,6	93,4	89,3	88,1	85,4	92,3	92,9	91,7	95,7	80,0	90,3	100,0	66,7	100,0
31303 Assistants médicaux, sages-femmes et professionnels paramédicaux	81,0	81,3	92	60	76,1	78,2	85,3	100,0	91,3	n/a	66,7	100,0	n/a	n/a
32100 Opticiens	70,4	67,2	81,1	87,5	84,5	60,4	77,6	82,7	65,5	40,0	68,4	n/a	n/a	n/a
32101 Infirmières auxiliaires autorisées	89,7	87,9	91,6	93,7	87,6	89,0	89,0	90,7	94,3	96,7	89,9	100,0	75,0	100,0

Statistique Canada CNP Variante STIM B	Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer les fonctions essentielles liées à la profession.														
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV	
Total STIM B	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2	
32102 Professions paramédicales	38,0	38,7	41	40,1	40,9	37,0	35,6	39,8	33,3	41,2	42,1	53,8	20,0	n/a	
32103 Thérapeutes respiratoires, perfusionnistes cliniques et technologues en médecine cardiopulmonaire	75,0	62,4	75	71,2	69,7	69,9	84,5	77,0	74,6	83,3	65,5	n/a	n/a	n/a	
32104 Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	92,0	90,3	93,8	86,5	77,5	93,4	91,9	97,9	92,1	93,1	95,7	83,3	n/a	n/a	
32109 Autres professions techniques dans le domaine de la thérapie et de l'évaluation	82,7	80,9	86,7	82,3	80,2	81,1	84,0	83,6	78,2	88,9	87,5	87,5	60,0	n/a	
32110 Denturologistes	38,4	32,1	34,7	29,4	14,3	34,5	45,9	0,0	50,0	n/a	33,3	n/a	n/a	n/a	
32111 Hygiénistes dentaires et thérapeutes dentaires	96,9	94,8	96,0	96	97,2	97,6	97,2	96,7	98,1	90,9	96,2	100,0	100,0	n/a	
32112 Techniciens et technologues dentaires	42,3	32,5	47,3	50	32,5	39,6	51,5	36,4	59,4	n/a	44,4	n/a	n/a	n/a	
32120 Technologues de laboratoire médical	80,0	76,6	84,4	85,7	82,7	76,7	81,1	85,7	84,5	86,4	79,2	0,0	80,0	0	
32121 Technologues en radiologie médicale	78,8	74,6	81,9	86,3	73,8	75,8	81,9	90,3	80,8	94,1	77,6	66,7	100,0	100,0	
32122 Techniciens en échographie médicale	86,0	84,7	83,9	88,1	92,9	86,0	87,3	100,0	100,0	100,0	70,6	n/a	n/a	0	
32123 Technologues en cardiologie et technologues en diagnostic électrophysiologique	81,4	81,5	76,8	90	78,3	79,2	83,6	96,0	94,1	80,0	76,9	n/a	n/a	n/a	
32124 Techniciens en pharmacie	86,5	83,3	89,6	87,2	83,8	84,6	87,2	93,2	91,4	100,0	91,0	88,9	66,7	100,0	
32129 Autres technologues et techniciens médicaux	64,0	56,2	46,2	56,3	56,3	54,3	78,1	42,9	50,0	40,0	45,5	n/a	n/a	n/a	
41400 Chercheurs, consultants et agents de programme en sciences naturelles et appliquées	49,6	49,6	46,1	49,4	48,1	50,7	49,4	45,9	54,4	50,0	47,5	56,8	52,8	38,5	
80010 Gestionnaires dans le secteur de la production des ressources naturelles et de la pêche	10,8	12,5	10,3	8,9	11,1	11,4	8,4	5,4	5,5	0,0	13,3	33,3	27,3	n/a	
80020 Cadres dans l'agriculture	27,8	38,9	29,0	24,9	22,6	29,2	25,8	21,1	27,5	17,2	12,2	44,8	100,0	n/a	

Statistique Canada CNP Variante STIM B	Les professions liées aux STIM désignent les professions qui exigent l'application de connaissances et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) pour exercer les fonctions essentielles liées à la profession.														
Femmes+ % - Classification nationale des professions (CNP) 2021	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV	
Total STIM B	57,1	56,8	53,6	47,9	52,2	57,6	59,7	61,5	62,9	57,8	61,9	61,3	59,3	55,2	
80022 Cadres dans l'aquaculture	17,1	18,3	0	0	n/a	30,0	16,7	10,7	0,0	19,0	36,4	n/a	n/a	n/a	
82020 Superviseurs, mines et carrières	4,8	4,4	7,7	3,9	2,9	4,1	5,0	0,0	0,0	0,0	6,8	50,0	22,2	n/a	
83120 Capitaines et officiers de pêche	1,7	0,0	n/a	n/a	n/a	0,0	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
90010 Directeurs de production	21,8	23,2	17,9	17,3	14,8	21,6	23,7	23,4	23,8	29,7	22,7	0,0	0	0	
90011 Responsables des services publics	20,1	23,0	17,9	21,3	16,7	20,2	22,1	22,0	20,3	0,0	9,1	0	0	0,0	
92010 Superviseurs, traitement des minéraux et des métaux	5,8	8,5	3,6	6,9	8,6	5,2	6,7	0,0	0,0	n/a	0,0	n/a	n/a	n/a	
92011 Superviseurs, pétrole, gaz et traitement chimique et services publics	17,5	14,0	10,4	9,5	15,8	20,9	25,2	16,7	13,8	20,0	15,4	0,0	0,0	0	
92012 Superviseurs, transformation des aliments et des boissons	33,0	40,3	29,2	25,8	26,4	35,7	27,9	38,4	35,7	35,3	33,3	n/a	n/a	n/a	
92013 Superviseurs, fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	19,7	9,6	10,9	0	39,1	21,3	19,4	0,0	15,0	n/a	0,0	n/a	n/a	n/a	

Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

n/a - La main-d'œuvre liée aux STIM ne compte ni hommes ni femmes+ dans cette juridiction.

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0405-01 Profession selon le domaine d'études principal (STIM et BHASE, détaillé) : Canada, provinces et territoires

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810040501>

Main-d'œuvre dans les métiers Classification nationale des professions 2021 Femmes+	CAN	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	Î.-P.-É.	NL	YK	NT	NV
Total : Métiers spécialisés	15,3	15,6	14,8	15,3	13,5	14,9	16,2	15,5	14,8	15,3	15,0	15,7	11,1	13,8
Total : métiers spécialisés (à l'exception des coiffeurs et barbiers selon la CNP, des esthéticiennes, électrolystes et professions connexes)	10,6	10,5	10,4	10,9	9,4	10,5	11,1	10,2	10,1	10,6	10,4	13,8	9,5	13,3
14401 Magasiniers et manutentionnaires	21,5	21,8	28,4	21,4	13,9	22,8	19,5	14,0	17,2	17,4	17,7	17,6	0,0	66,7
62 200 Chefs	25,9	22,6	23,8	24,5	32,1	25,8	30,0	38,0	26,0	36,8	24,0	30,8	31,3	0,0

62201 Directeurs de pompes funèbres et embaumeurs	48,0	51,8	56,3	45,7	41,2	49,3	47,2	30,0	41,0	0,0	33,3	100,0	0	n/a
63200 Cuisiniers	41,3	42,0	39,0	45,6	44,6	37,5	42,9	54,0	41,3	49,7	51,8	53,7	47,2	73,3
63201 Bouchers - vente au détail et en gros	12,1	16,0	19,8	20,6	16,3	12,6	9,8	15,2	7,7	42,9	18,8	0,0	0,0	n/a
63202 Boulangers	64,3	65,5	67,1	66,4	65,9	65,2	58,0	66,7	66,4	69,2	66,9	72,7	33,3	100,0
63210 Coiffeurs et barbiers	82,8	80,2	83,8	92,8	88,1	80,0	83,7	88,9	86,1	94,2	92,9	63,6	90,0	100,0
63211 Esthéticiennes, électrologistes et professions apparentées	90,5	90,6	90,2	89,9	90,2	90,2	90,9	93,0	88,3	84,8	91,1	100,0	66,7	n/a
63221 Tapissiers	27,9	25,9	32,7	22,7	31,3	23,7	35,5	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	0,0	n/a
72100 Machinistes et inspecteurs d'usinage et d'outillage	4,5	1,2	1,8	0	2,1	4,2	6,8	3,5	2,2	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a
72101 Outilleurs et outilleurs-ajusteurs	4,9	6,6	6,7	0	0	3,0	15,5	0,0	0	n/a	0,0	n/a	n/a	n/a
72102 Tôliers	2,3	3,3	3,3	2	5	1,3	2,0	8,0	0,0	0,0	4,1	0,0	n/a	n/a
72103 Chaudronniers	2,6	5,7	1,7	7,1	0	2,6	1,9	3,4	0,0	n/a	8,0	n/a	n/a	n/a
72104 Fabricants et monteurs de structures métalliques et de tôlerie	2,9	2,0	0	6,7	0	2,7	6,0	7,7	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	0
72105 Ferronniers	2,1	2,5	2,6	0	0	1,7	2,4	0,0	3,0	0,0	3,4	n/a	n/a	n/a
72106 Soudeurs et opérateurs de machines connexes	4,7	4,4	3,1	3,5	2,5	6,3	4,7	2,8	3,9	4,9	2,6	0,0	0,0	0
72200 Électriciens (à l'exception des électriciens industriels et des électriciens spécialisés dans les réseaux électriques)	2,5	4,1	3,5	1,9	1,2	1,6	2,5	2,0	3,3	2,2	2,3	6,7	0,0	0
72201 Électriciens industriels	1,9	2,2	1,9	1,5	0	1,5	2,7	0,0	3,1	0	5,1	n/a	0,0	n/a
72202 Électriciens de réseaux électriques	3,5	5,9	0	7,7	7,1	4,5	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
72203 Monteurs de lignes électriques et câbles	1,8	1,2	2,5	1,8	0	1,1	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
72204 Installateurs et réparateurs de lignes et de câbles de télécommunications	3,7	2,8	2,4	0	4,8	3,6	5,5	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
72205 Techniciens en installation d'équipements de télécommunications et en services de télévision par câble	8,1	5,9	7,1	12	8,6	9,1	7,4	11,1	6,1	23,8	4,1	0,0	28,6	0,0
72300 Plombiers	1,7	2,1	2,5	1,1	1,6	0,9	2,1	2,0	1,6	4,9	2,9	0,0	0,0	0
72301 Monteurs d'installations de chauffage, tuyauteurs et installateurs de systèmes	2,1	2,5	2,8	2,6	0	1,5	1,3	2,9	1,4	0,0	1,6	0,0	0,0	n/a

d'extinction automatique															
72302 Monteurs d'installations au gaz	3,3	2,4	2,8	10,8	6,8	2,9	8,4	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	0	n/a	
72310 Charpentiers	2,3	2,3	3,5	4,1	2,2	2,3	1,9	1,3	2,1	2,5	1,3	6,0	0,0	0,0	
72311 Ébénistes	9,0	7,1	10,6	11,4	12,9	7,3	10,5	7,5	9,6	0,0	9,4	n/a	66,7	n/a	
72320 Maçons	1,0	1,2	0,9	3,2	0	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0	6,9	n/a	n/a	n/a	
72321 Isolateurs	7,3	10,2	9,8	6,5	6,6	4,3	8,3	5,4	4,3	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
72400 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	1,7	1,4	1,4	2,1	2,4	1,8	1,4	0,0	3,6	0,0	5,4	0,0	0,0	0	
72401 Mécaniciens d'équipement lourd	1,1	0,8	1,6	0,7	0,9	0,9	1,0	0,0	0,0	0,0	1,1	7,4	0,0	0	
72402 Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	1,8	2,1	2,1	1,8	3,0	1,7	1,3	2,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	
72403 Ouvriers/ouvrières ferroviaires	2,9	0	4,3	0	5,5	1,6	7,5	0,0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
72404 Mécaniciens et inspecteurs d'aéronefs	6,3	4,9	3,8	9,3	7	5,4	8,5	8,3	7,5	7,5	2,7	28,6	10,0	0,0	
72405 Monteurs de machines	5,8	0	0	0	0	3,9	7,8	50,0	0	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	
72406 Constructeurs et mécaniciens d'ascenseurs	1,1	0,9	0	0	0	0,6	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
72410 Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	1,9	1,8	2,4	1,6	1,1	1,8	2,0	1,0	1,7	1,2	1,2	0,0	0,0	0	
72411 Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage et estimateurs en réparation de dommages	4,8	4,6	4,8	4,6	6,3	5,3	4,5	4,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	
72420 Mécaniciens de chauffage au mazout et aux combustibles solides	0,9	0	0	0	n/a	0	2,1	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0	
72421 Réparateurs et techniciens d'appareils électroménagers	3,1	1,8	6,7	6,3	5	1,9	3,2	0,0	7,1	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
72422 Mécanique électrique	3,7	5,7	6,5	0	11,8	6,2	2,9	11,8	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	
72423 Mécaniciens de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et d'autres véhicules similaires	2,5	5,2	5,6	0	0	1,1	1,9	0,0	0	n/a	0,0	n/a	0,0	n/a	
72429 Autres réparateurs de petits moteurs et de petits équipements	1,5	3,8	0	0	0	0,9	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	0,0	0	
72500 Grutiers	2,4	4,4	3,1	2,6	0	1,8	1,6	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
72501 Foreurs de puits	3,3	0,0	0	0	0	3,6	0,0	0,0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
72999 Autres métiers	10,0	12,1	11,7	15,8	5,3	10,8	8,4	3,8	7,7	0,0	4,9	n/a	n/a	n/a	

techniques et professions connexes															
73100 Finisseurs de béton	2,2	4,2	1,1	0	0	1,2	2,5	0,0	0,0	0,0	13,8	n/a	n/a	n/a	
73101 Carreleurs	4,2	3,1	5,3	0	0	2,1	8,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
73102 Plâtriers, poseurs et finisseurs de cloisons sèches et lattis	4,4	5,1	5,6	3,7	3,3	3,0	5,9	2,1	2,6	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
73110 Couvreurs et poseurs de bardeaux	1,9	3,0	2,2	1,3	0	1,3	1,9	3,2	3,9	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
73111 Vitriers	2,4	0,5	2,7	4,7	5,4	3,1	2,5	8,7	0,0	n/a	0,0	0,0	n/a	n/a	
73112 Peintres et décorateurs (à l'exception des décorateurs d'intérieur)	17,3	18,4	21,4	25,5	12,6	14,8	20,2	6,9	12,2	7,1	17,1	0,0	0,0	40,0	
73113 Poseurs de revêtements de sol	3,4	4,2	3,4	2,5	3,3	3,3	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	
73200 Installateurs et réparateurs résidentiels et commerciaux	4,6	4,0	5,5	4,6	5,1	4,3	5,1	2,4	4,4	4,5	11,6	0,0	0,0	0	
73201 Agents d'entretien général des bâtiments et concierges	8,7	7,8	8,3	7	5,6	10,6	7,6	7,2	7,9	9,8	6,7	0,0	0,0	5,8	
73202 Lutte antiparasitaire et fumigation	10,7	12,5	12,9	25,7	21,1	7,8	9,4	11,8	0,0	0,0	0,0	n/a	0,0	n/a	
73209 Autres réparateurs et prestataires de services	6,3	6,8	6,1	7,8	5,9	6,4	6,2	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	n/a	n/a	
73300 Conducteurs de camions de transport	4,3	3,7	4,4	4,4	3,3	3,7	5,7	2,8	2,5	0,9	3,9	10,8	8,8	10,1	
73301 Conducteurs d'autobus, de métro et autres opérateurs de transport en commun	31,7	19,7	39,6	42,1	23,5	34,9	28,0	36,6	26,2	28,2	25,3	35,0	35,7	50,0	
73310 Conducteurs de locomotives ferroviaires et de manœuvre	6,4	6,5	8,1	4,5	5,2	7,5	3,9	0,0	25,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
73311 Conducteurs et freineurs de train	5,6	6,4	5,7	2,8	2,8	6,7	5,2	0,0	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
73400 Conducteurs d'engins lourds	4,5	4,9	9,2	5,2	5,4	2,8	2,1	1,4	2,3	0,0	3,3	13,9	4,5	6,7	
73401 Opérateurs de presses à imprimer	14,5	14,1	18,9	12,1	8,8	15,7	13,4	6,1	7,4	66,7	50,0	n/a	0,0	n/a	
73402 Foreurs et dynamiteurs - exploitation minière à ciel ouvert, carrières et construction	0,6	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	n/a	

Femmes+ : femmes (et/ou filles), ainsi que certaines personnes non binaires

n/a - la main-d'œuvre commerciale ne compte ni hommes ni femmes+ dans cette juridiction.

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleurs selon le groupe de professions, la situation sur le marché du travail, l'âge et le sexe : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement avec certaines parties

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810059301>

Annexe B

Formulaire d'appel d'offres

– Appel d'offres pour l'analyse des politiques et le soutien à la recherche –

1.0 Aperçu de la mission

La Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT ; www.ccwestt.org) recherche des analystes politiques et des chercheurs pour soutenir l'équipe du projet CCFSIMT « **Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans le domaine des SIMT** ».

Les candidatures seront acceptées en anglais et en français. La langue principale de l'équipe du projet est l'anglais.

2.0 Contexte

La CCFSIMT est une coalition nationale d'organisations et de personnes qui défendent un secteur canadien des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie équitable, diversifié et inclusif. Nous établissons des alliances et des partenariats, agissons comme un centre de ressources et défendons nos intérêts d'une voix forte et unifiée.

La CCFSIMT a reçu un financement de Femmes et Égalité des genres Canada pour mener à bien le projet « *Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans le secteur SIMT* ».

Résumé du projet :

La CCFSIMT étend son projet couronné de succès sur l'inclusion des genres dans les sciences, l'ingénierie, les métiers et la technologie (SIMT) afin de contribuer à améliorer la sécurité économique des femmes. Les connaissances acquises grâce aux événements sur le changement systémique, au centre de ressources et au rapport d'analyse des lacunes de la CCFSIMT seront étendues aux populations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté SIMT. L'extension de ces efforts permettra de créer une ressource centrale pour l'égalité des sexes dans le domaine SIMT au Canada. Les objectifs visent à inciter la communauté SIMT à plaider en faveur d'un changement systémique au niveau des entreprises, des organisations et de la législation. Pour ce faire, il faudra :

1. Élargissant la communauté et les liens : en organisant des forums sur le changement systémique pour la communauté SIMT (virtuels/en personne).
2. **Communiquer les données : créer un rapport sur l'égalité des sexes dans les environnements de travail SIMT par juridiction fédérale/provinciale/territoriale.**
3. Changer le discours : lancer une campagne de sensibilisation à l'égalité des sexes dans les STEE. Les partenaires de la CCFSIMT utilisent ce bulletin dans

le cadre d'une campagne de sensibilisation visant à établir des liens stratégiques et influents dans l'industrie, le gouvernement et au-delà. Ce projet à grande échelle vise à changer le discours sur la culture d'entreprise et, à l'aide de faits et de données, à montrer que l'égalité des sexes n'existe pas dans les lieux de travail SIMT à travers le Canada, ouvrant ainsi la voie à un débat national en faveur d'un changement équitable.

3.0 Portée

Objectif de l'analyse et de la recherche politiques

L'objectif principal de cette analyse et de cette recherche sur les politiques est d'acquérir des connaissances sur les structures/politiques actuelles au sein des juridictions canadiennes qui créent des obstacles dans les environnements de travail SIMT. L'objectif est de comparer et de contraster les juridictions afin d'identifier les meilleures pratiques et les lacunes dans les politiques publiques. Les informations recueillies seront utilisées pour le deuxième objectif du projet « *Changer le discours : une voie de plaidoyer pour un changement systémique dans le secteur SIMT* » :

Communication des données : créer un bulletin sur l'égalité des sexes dans les environnements de travail des SIMT par les juridictions fédérales/provinciales/territoriales.

4.0 Résultats du projet :

L'analyse et la recherche seront communiquées par le biais :	
Rapport écrit	Chaque thème fera l'objet d'un chapitre/d'une section du rapport final du projet.
Présentations communautaires	La CCFSIMT encourage les personnes/groupes sélectionnés à présenter officiellement leurs conclusions au CCFSIMT et à l'ensemble de la communauté SIMT. Si vous n'êtes pas en mesure de présenter votre travail, la CCFSIMT le fera en votre nom.
Le bulletin	Sujets à évaluer par juridiction, en identifiant les meilleures pratiques et les lacunes à travers le Canada. Ces informations seront utilisées dans le bulletin de la CCFSIMT et seront disponibles dans le cadre d'un outil de défense collective.

5.0 Sujets à examiner

Sujets à explorer sous l'angle des environnements de travail SIMT (sciences, ingénierie, métiers et technologie) et/ou des travailleurs SIMT, en évaluant les politiques juridictionnelles actuelles du gouvernement ou l'absence de politiques (au niveau fédéral/provincial/territorial).

Sujets à examiner :

Thème 1 : Initiatives gouvernementales structurelles/axées sur les politiques	
Sujets à examiner	Initiatives SIMT : Au cours des 5 à 10 dernières années, quelles initiatives SIMT les juridictions ont-elles financées ?
	Planification future : Au cours des 5 à 10 dernières années, quelles initiatives ont mis l'accent sur la durabilité et l'emploi dans le secteur SIMT ?
Sujets à prendre en considération	Budgétisation : les juridictions ont-elles conçu/mis en œuvre des budgets féministes ?
	Accords sur les avantages pour la communauté : les juridictions adoptent-elles une approche holistique des projets financés par le gouvernement ?
Sujets à prendre en considération	Structures éducatives par juridiction
	Enseignement primaire/secondaire en ce qui concerne les SIMT
	Enseignement supérieur en ce qui concerne les SIMT, y compris le perfectionnement professionnel
Sujets à prendre en considération	Réglementations professionnelles par juridiction
	Apprentissage, accréditation Sceau rouge
	Responsabilités des organismes de réglementation professionnelle
Sujets à examiner	Structures de soins à travers le Canada et travail non rémunéré en général
	Accords relatifs à la garde d'enfants, en particulier en ce qui concerne le soutien aux environnements de travail SIMT
	Soins aux personnes âgées
	Maladies graves
	Dépendance à l'égard du travail non rémunéré pour la prospérité sociale et économique
Sujets à prendre en considération	Violence sexiste

	Accords juridictionnels
	Législation en vigueur - par exemple, la loi Clair
	Traite des êtres humains
	Systèmes judiciaires pour le harcèlement et la violence - dans le cadre des justifications et au-delà
Sujets à prendre en considération	Y a-t-il un sujet important lié à la juridiction qui crée des obstacles dans les environnements de travail SIMT, pour les travailleurs SIMT ?

Thème 2 : Lois, réglementations et codes du travail	
Sujets à examiner	Lois du travail
	Loi sur les normes d'emploi
	Loi sur l'équité en matière d'emploi
	Code canadien du travail
	Code des droits de la personne
Sujets à prendre en considération	Santé et sécurité au travail SST
	Y compris des sujets tels que la santé mentale, le deuil et les EPI
	Quels sont les secteurs exemptés des réglementations en matière de SST ? Quel est l'impact sur les travailleurs SIMT ?
Sujets à prendre en considération	Y a-t-il une loi, une réglementation ou un code du travail important qui crée des obstacles dans les environnements de travail SIMT et pour les travailleurs SIMT ?

6.0 Qualifications de l'analyste politique/chercheur - l'appel d'offres peut provenir d'un individu et/ou d'un groupe

- Expérience en analyse des politiques et/ou en recherche
- Expérience dans l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), des approches intersectionnelles
- Solides compétences en rédaction et en analyse, excellentes compétences en communication - expérience dans la présentation de recherches à divers intervenants
- Capacité à travailler de manière stratégique et collaborative avec d'autres
- Capacité à bien travailler sous pression avec des délais serrés

- Capacité à comprendre et à interpréter l'analyse de données provenant de grands ensembles de données et de tendances, en utilisant des méthodes économétriques et/ou d'autres méthodes statistiques
- Atout : expérience dans des environnements de travail SIMT (sciences, ingénierie, métiers et technologie)
- Atout : expérience des méthodes statistiques multivariées, des études par sondage et/ou de la recherche quantitative/qualitative, de la conception et de l'analyse

7.0 Calendrier

- L'appel d'offres sera ouvert jusqu'à la fin de la journée du 2 décembre 2024
- La sélection des analystes/chercheurs et la portée des travaux seront choisies entre décembre 2024 et début janvier 2025
- Calendrier du projet : du 15 janvier au 30 juin 2025
- La CCFSIMT demandera des mises à jour une fois par mois afin de s'assurer que l'analyse et la recherche sur le ou les sujets sont en bonne voie et conformes aux objectifs du projet de changement systémique
- Les rapports finaux devront être remis le 15 juillet 2025.
- Juillet - septembre 2025 la CCFSIMT travaillera avec les analystes/chercheurs afin d'aligner les thèmes sur le format du bulletin.
- Lancement du bulletin - À l'automne 2025, les analystes/chercheurs seront invités à présenter officiellement leurs conclusions aux communautés CCFSIMT et SIMT.

8.0 Budget

Veillez joindre à votre offre un budget prévisionnel incluant les frais et les taxes. La CCFSIMT est ouvert à toute suggestion visant à maximiser la valeur du conseil par thème, collaboration, etc.

9.0 Pour postuler

Veillez remplir le formulaire en ligne avant la fin de la journée du 2 décembre 2024.

[Formulaire de demande d'appel d'offres](#)

10.0 Séance d'information et questions

La CCFSIMT organisera une séance d'information le 6 novembre 2024. Pour vous inscrire à cette séance, veuillez consulter notre lien sur le site web de la CCFSIMT. <https://ccwestt-ccfsimt.org/gender-equality-report-card/>

Pour toute question, veuillez utiliser l'adresse électronique suivante.

research@ccwestt.org

Annexe C

Formulaire de demande de gardiens du savoir

– Demande de gardiens du savoir –

1.0 Aperçu de la mission

La Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT ; www.ccwestt.org) recherche des gardiens du savoir pour soutenir l'équipe du projet CCFSIMT « **Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans le projet SIMT** ».

Les candidatures seront acceptées en anglais et en français. La langue principale de l'équipe du projet est l'anglais.

2.0 Contexte

La CCFSIMT est une coalition nationale d'organisations et de personnes qui défendent un secteur canadien des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie équitable, diversifié et inclusif. Nous établissons des alliances et des partenariats, agissons comme un centre de ressources et défendons nos intérêts d'une voix forte et unifiée.

La CCFSIMT a reçu un financement de Femmes et Égalité des genres Canada pour mener à bien le projet « *Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans le secteur SIMT* ».

Résumé du projet :

CCFSIMT étend son projet couronné de succès sur l'inclusion des genres dans les sciences, l'ingénierie, les métiers et la technologie (SIMT) afin de contribuer à améliorer la sécurité économique des femmes. Les connaissances acquises grâce aux événements sur le changement systémique, au centre de ressources et au rapport d'analyse des lacunes de CCFSIMT seront étendues aux populations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté SIMT. L'extension de ces efforts permettra de créer une ressource centrale pour l'égalité des sexes dans le domaine SIMT au Canada. Les objectifs visent à inciter la communauté SIMT à plaider en faveur d'un changement systémique au niveau des entreprises, des organisations et de la législation. Pour ce faire, il faudra :

1. Élargissant la communauté et les liens : en organisant des forums sur le changement systémique pour la communauté SIMT (virtuels/en personne).
2. **Communiquer les données : créer un rapport sur l'égalité des sexes dans les environnements de travail SIMT par juridiction fédérale/provinciale/territoriale.**
3. Changer le discours : lancer une campagne de sensibilisation à l'égalité des sexes dans les STEE. Les partenaires de la CCFSIMT utilisent ce bulletin dans

le cadre d'une campagne de sensibilisation visant à établir des liens stratégiques et influents dans l'industrie, le gouvernement et au-delà. Ce projet à grande échelle vise à changer le discours sur la culture d'entreprise et, à l'aide de faits et de données, à montrer que l'égalité des sexes n'existe pas dans les lieux de travail SIMT à travers le Canada, ouvrant ainsi la voie à un débat national en faveur d'un changement équitable.

3.0 Portée

Objectif de la demande de connaissances

L'objectif principal de cette demande est d'acquérir des connaissances sur la manière dont les structures/politiques actuelles au sein des juridictions canadiennes créent des obstacles dans les environnements de travail SIMT d'un point de vue intersectionnel. L'objectif est de comparer et de contraster les juridictions afin d'identifier les meilleures pratiques et les lacunes dans les politiques publiques. Les informations recueillies seront utilisées pour le deuxième objectif du projet « *Changer le discours : une voie de plaidoyer pour un changement systémique dans le secteur SIMT* » :

Communication des données : créer un bulletin sur l'égalité des sexes dans les environnements de travail des SIMT par les juridictions fédérales/provinciales/territoriales.

4.0 Résultats du projet :

Les connaissances seront communiquées par le biais de :	
Rapport écrit	Chaque thème fera l'objet d'un chapitre/d'une section du rapport final du projet.
Présentations communautaires	La CCFSIMT encourage les personnes/groupes sélectionnés à présenter officiellement leurs conclusions au CCFSIMT et à l'ensemble de la communauté SIMT. Si vous n'êtes pas en mesure de présenter votre travail, la CCFSIMT le fera en votre nom.
Le bulletin	Sujets à évaluer par juridiction, en identifiant les meilleures pratiques et les lacunes à travers le Canada. Ces informations seront utilisées dans le bulletin de la CCFSIMT et seront disponibles dans le cadre d'un outil de défense collective.

5.0 Sujets à examiner

La CCFSIMT recherche des gardiens du savoir ayant une expérience vécue dans le domaine des identités croisées et des compétences en analyse des politiques afin d'évaluer les politiques gouvernementales actuelles ou l'absence de politiques (au niveau fédéral, provincial ou territorial) qui ont une incidence sur les environnements de travail des SIMT et/ou les travailleurs SIMT.

Perspective intersectionnelle intéressante pour évaluer les politiques juridictionnelles (fédérales/provinciales/territoriales)
Structures soutenant/affectant les femmes
Structures soutenant/affectant les personnes 2ELGBTQI+
Structures soutenant/affectant les peuples autochtones
Structures soutenant/affectant les réfugiés
Structures soutenant/affectant les personnes vivant avec un handicap (visible et/ou invisible)
Structures soutenant/affectant les personnes racialisées
Structures soutenant/affectant les immigrants
Y a-t-il une intersection traditionnellement négligée qui nous échappe ?

6.0 Nous recherchons des détenteurs de connaissances (individus et/ou groupes) ayant une expérience dans les domaines suivants :

- Analyse et/ou recherche en matière de politiques
- Expérience dans l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et des approches intersectionnelles
- Solides compétences en rédaction et en analyse, excellentes compétences en communication - expérience dans la présentation de recherches à divers intervenants
- Capacité à travailler de manière stratégique et collaborative avec d'autres
- Capacité à bien travailler sous pression avec des délais serrés
- Capacité à comprendre et à interpréter l'analyse de données provenant de grands ensembles de données et de tendances, en utilisant des méthodes économétriques et/ou d'autres méthodes statistiques
- Atout : expérience dans des environnements de travail SIMT (sciences, ingénierie, métiers et technologie)
- Atout : expérience des méthodes statistiques multivariées, des études par sondage et/ou de la recherche quantitative/qualitative, de la conception et de l'analyse

7.0 Calendrier

- La demande de candidats pour les postes de gardiens du savoir sera ouverte jusqu'à la fin de la journée du 2 décembre 2024
- La sélection des gardiens du savoir et la définition de leur champ d'action auront lieu entre décembre 2024 et début janvier 2025
- Calendrier du projet : du 15 janvier au 30 juin 2025
- La CCFSIMT demandera des mises à jour une fois par mois afin de s'assurer que le calendrier est respecté et conforme aux objectifs du projet de changement systémique
- Les rapports finaux devront être remis le 15 juillet 2025.

- Juillet - septembre 2025 la CCFSIMT travaillera avec les gardiens du savoir afin d'aligner les thèmes sur le format du bulletin.
- Lancement du bulletin - Automne 2025, les gardiens du savoir seront invités à présenter officiellement leurs conclusions aux communautés CCFSIMT et SIMT.

8.0 Budget

Veillez joindre à votre offre un budget prévisionnel incluant les frais et les taxes. La CCFSIMT est ouverte à toute suggestion visant à maximiser la valeur du conseil, les collaborations, etc.

9.0 Pour postuler

Veillez remplir le formulaire en ligne avant la fin de la journée du 2 décembre 2024.

[Formulaire de demande pour les gardiens du savoir](#)

10.0 Séance d'information et questions

La CCFSIMT organisera une séance d'information le 6 novembre 2024. Pour vous inscrire à cette séance, veuillez consulter notre lien sur le site web de la CCFSIMT. <https://ccwestt-ccfsimt.org/gender-equality-report-card/>

Pour toute question, veuillez utiliser l'adresse électronique suivante.

research@ccwestt.org

Annexe D

(Résumé créé à l'aide de l'outil Adobe Acrobat Generative AI Assist - pour consulter le rapport complet, veuillez cliquer sur le lien fourni)

Résumé du document : SCALING UP Évaluation des cadres législatifs, des cadres de mise en œuvre et des processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada : comparaison avec le pays classé n° 1, l'Islande

Auteur - Lorraine Hewlett, CCFSIMT.

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/10/00-National-Report-Card-00-MASTER-DOCUMENT-FINAL-2025-10-16-08h52.pdf>

Le rapport Scaling Up 2025 évalue les progrès réalisés par le Canada en matière d'égalité des sexes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Il compare les cadres législatifs, les cadres de mise en œuvre et les processus de planification stratégique des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada à ceux de l'Islande, leader mondial en matière d'égalité des sexes. Le rapport met en évidence les obstacles systémiques, identifie les meilleures pratiques et formule plus de 90 recommandations visant à accélérer les progrès vers l'égalité des sexes au Canada.

Principaux enseignements

1. **Baisse du classement mondial du Canada** : le Canada est passé de la première place en 1995 à la 32e place en 2025 dans le classement mondial de l'égalité des sexes, ce qui souligne la nécessité d'une action urgente.
2. **Sous-représentation dans les STIM** : Les femmes et les personnes de genre divers restent largement sous-représentées dans les professions STIM, les femmes ne représentant que 5 % de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et 15 % des ingénieurs professionnels.
3. **L'Islande comme modèle** : L'Islande conserve sa première place depuis 16 ans grâce à des cadres législatifs solides, à la certification obligatoire en matière d'équité salariale et à des processus de planification stratégique.
4. **Lacunes législatives au Canada** : De nombreuses administrations fédérales, provinciales et territoriales ne disposent pas de lois proactives en matière d'équité salariale, de transparence salariale et d'égalité des sexes. Les lois sur la santé et la sécurité au travail (SST) sont obsolètes et ne traitent pas efficacement le harcèlement, l'intimidation et la violence.
5. **Difficultés de mise en œuvre** : Les directions chargées de l'égalité des sexes au Canada sont sous-financées et sous-dotées en pouvoirs, et il existe un manque de mécanismes de responsabilisation pour respecter les engagements existants.
6. **Lacunes en matière de planification stratégique** : La plupart des administrations fédérales, provinciales et territoriales ne disposent pas de plans stratégiques et de plans d'action complets pour atteindre l'égalité des sexes, en particulier dans les STEE. Le Québec est la seule province à élaborer régulièrement de tels plans.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Inégalité salariale** : les femmes dans les STEE gagnent beaucoup moins que les hommes, en raison d'obstacles systémiques tels que le manque de

transparence salariale et l'absence de législation proactive en matière d'équité salariale.

2. **Harcèlement et violence au travail** : Les femmes dans les STEE sont confrontées à des taux élevés de harcèlement, d'intimidation et de violence, exacerbés par une législation inadéquate en matière de santé et de sécurité au travail.
3. **Manque de représentation** : les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction, les métiers et les domaines des STIM, et il n'existe aucune obligation légale en matière de parité entre les sexes dans les organes décisionnels.
4. **Données et responsabilités insuffisantes** : l'absence de mécanismes solides de collecte et d'évaluation des données entrave le suivi des progrès et l'efficacité des politiques.
5. **Efforts fragmentés** : le manque de coordination entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se traduit par des politiques incohérentes et des occasions manquées de changement systémique.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Réforme législative** : adopter une législation proactive en matière d'équité salariale dans toutes les juridictions fédérales, provinciales et territoriales, exigeant des employeurs qu'ils fournissent des preuves de conformité. Mettre en œuvre des lois sur la transparence salariale afin de mettre en évidence et de combler les écarts salariaux. Moderniser la législation sur la santé et la sécurité au travail afin d'y inclure des définitions exhaustives du harcèlement, de l'intimidation et de la violence, et de rendre les employeurs responsables. Adopter une législation sur l'égalité des sexes imposant une planification stratégique, la collecte de données et la consultation publique.
2. **Renforcer les directions chargées de l'égalité des sexes** : doter les directions de pouvoirs d'exécution, d'un contrôle législatif et d'un financement adéquat. Créer des tribunaux chargés de l'égalité des sexes afin de traiter les plaintes de manière efficace et abordable.
3. **Planification stratégique** : élaborer et maintenir des plans stratégiques et des plans d'action nationaux et provinciaux/territoriaux pour l'égalité des sexes dans les STIM, avec des calendriers clairs, des objectifs mesurables et des allocations budgétaires. Veiller à la consultation publique et à la participation des parties prenantes dans le processus de planification.
4. **Transformation de la culture d'entreprise** : imposer des stratégies en matière d'égalité des sexes aux employeurs, aux syndicats et aux administrations municipales. Exiger des politiques inclusives sur le lieu de travail, telles que des installations sanitaires et des équipements de sécurité adaptés aux femmes exerçant des métiers manuels.
5. **Données et responsabilité** : mettre en place un réseau national d'experts en matière d'égalité des sexes afin de suivre les progrès réalisés et de publier des évaluations annuelles. Exiger des rapports d'étape annuels et des évaluations finales pour tous les plans stratégiques et plans d'action.
6. **Leadership et représentation** : adopter une législation exigeant la parité entre les sexes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État et des organisations financées par des fonds publics. Augmenter le financement

des programmes de mentorat et de leadership pour les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

7. **Lutter contre la violence sexiste** : élaborer et mettre en œuvre des stratégies globales pour prévenir et éliminer la violence sexiste, y compris le harcèlement sur le lieu de travail et la violence domestique.
8. **Accords sur les avantages pour la communauté** : rendre obligatoires les accords sur les avantages pour la communauté pour tous les projets d'infrastructure financés par des fonds publics afin de donner la priorité à l'embauche de femmes, de travailleurs autochtones et d'autres groupes sous-représentés.

La réalisation de l'égalité des sexes dans les SIMT nécessite des changements audacieux et systémiques. En adoptant les meilleures pratiques de l'Islande – législation proactive, institutions autonomisées et planification stratégique solide – le Canada peut combler l'écart entre les sexes, améliorer les conditions de travail et libérer tout le potentiel de sa main-d'œuvre. Il est temps d'agir.

Annexe E

Résumés des rapports d'appel d'offres

(Résumés créés à l'aide de l'outil Adobe Acrobat Generative AI Assist - pour consulter les rapports complets, veuillez cliquer sur les liens fournis)

Résumé du document : Obstacles (pour les femmes) dans l'enseignement des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT)

Auteur - Leslie Woolcott, Leslie Woolcott Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Barriers-to-SETT-Education-in-Canada-Report.pdf>

Ce document explore les obstacles à l'enseignement SIMT au Canada, en mettant l'accent sur les défis structurels, juridictionnels et liés au genre entre 2015 et 2025. Il souligne la complexité de l'enseignement SIMT en raison du fédéralisme canadien, de la diversité des systèmes provinciaux/territoriaux et de l'absence d'approche nationale. Les femmes restent sous-représentées dans les domaines SIMT, avec des écarts importants en matière d'inscriptions à l'apprentissage, d'inscriptions aux programmes STIM et de taux de diplomation. Le rapport souligne la nécessité d'un changement systémique pour éliminer les obstacles structurels et améliorer l'égalité des sexes dans l'éducation SIMT.

Principaux enseignements :

1. **Disparités entre les sexes** : les femmes représentent 12,2 % des inscriptions à l'apprentissage et 38,9 % des inscriptions aux programmes STIM, mais seulement 8 % des travailleurs qualifiés.
2. **Défis liés au fédéralisme** : le système éducatif décentralisé du Canada entraîne des politiques et des cadres SIMT incohérents entre les différentes juridictions.
3. **Obstacles structurels** : ceux-ci comprennent une coordination limitée, des ressources obsolètes et des préjugés favorisant les programmes universitaires au détriment des métiers et de la technologie.
4. **Pratiques efficaces** : des programmes tels que le programme de spécialisation secondaire de haut niveau de l'Ontario et le programme d'apprentissage enregistré de l'Alberta offrent des voies d'accès à l'enseignement SIMT, mais ils ne sont pas mis en œuvre de manière uniforme dans tout le Canada.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Inégalité entre les sexes** : sous-représentation persistante des femmes dans les domaines SIMT en raison d'obstacles systémiques et structurels.
2. **Lacunes en matière de coordination** : manque d'harmonisation entre les politiques fédérales, provinciales et territoriales en matière d'éducation SIMT.
3. **Ressources obsolètes** : Les outils tels que les sites web Red Seal et Ellis Chart sont mal conçus et peu accessibles.

4. **Limites des programmes d'études** : Variabilité des programmes d'études liés aux SIMT d'une juridiction à l'autre, avec une intégration limitée de l'équité et de la diversité.
5. **Difficultés d'accès** : les zones rurales et isolées sont confrontées à des obstacles en matière d'infrastructures et de ressources pour l'éducation SIMT.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Créer une stratégie nationale pour l'éducation** : mener des études approfondies sur les obstacles liés au genre dans l'inscription, l'achèvement des études et l'emploi des SIMT, complétées par des comparaisons internationales.
2. **Améliorer la coordination** : améliorer les sites Web Red Seal et Ellis Chart afin qu'ils servent de centre national d'information sur l'éducation liée aux métiers.
3. **Renforcer le CMEC** : donner au Conseil des ministres de l'Éducation du Canada les moyens de s'attaquer aux obstacles structurels et d'élaborer un plan stratégique pour l'équité entre les sexes dans les SIMT.
4. **Mise à jour des programmes d'études** : Réviser et mettre à jour le Cadre commun des résultats d'apprentissage en sciences de 1997 afin de refléter la pensée actuelle en matière d'équité et de diversité.
5. **Analyse intersectionnelle** : encourager Ingénieurs Canada et les organisations similaires à adopter des approches systémiques pour éliminer les obstacles liés au genre.
6. **Perfectionnement des enseignants** : renforcer la capacité des enseignants des STIM à intégrer l'équité dans leur enseignement grâce au perfectionnement professionnel et aux évaluations de rendement.
7. **Évaluer le modèle québécois** : étudier les programmes professionnels/CEGEP et les établissements polytechniques du Québec en vue d'une application potentielle à l'échelle nationale.
8. **Renforcer les parcours** : développer des liens plus solides entre l'enseignement secondaire et postsecondaire dans les domaines SIMT afin de garantir un accès équitable.
9. **Cartographier les pratiques efficaces** : identifier et évaluer les programmes qui soutiennent les femmes et les communautés diversifiées dans les domaines SIMT.
10. **Affiner les indicateurs** : améliorer le score de participation à l'enseignement postsecondaire SIMT et explorer son application dans l'analyse de la participation au marché du travail.

Ces recommandations visent à éliminer les obstacles systémiques, à améliorer l'égalité des sexes et à créer une approche nationale cohérente en matière d'enseignement SIMT.

Résumé du document : Rapport sur les changements systémiques de la CCFSIMT - Initiatives dans les domaines des STIM et des métiers Aperçu du financement des juridictions au cours des cinq dernières années

Auteurs - Damineh Akhavan et Anja Lanz de Global Women in STIM

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-SIMT-in-Canada-A-Jurisdictiona-Scan-Report.pdf>

Le rapport met en lumière les efforts systémiques visant à faire progresser l'égalité des sexes dans les STIM au Canada de 2020 à 2025. Il fournit un aperçu complet des initiatives de financement fédérales, provinciales et territoriales visant le recrutement, la rétention et l'avancement professionnel des femmes et des personnes de divers genres.

Principaux enseignements :

Les principales conclusions font état d'investissements importants dans les bourses d'études, les programmes de mentorat et les partenariats industriels, mais aussi de lacunes persistantes telles que la sous-représentation, les écarts salariaux, le financement fragmenté et l'absence de mesures de responsabilisation normalisées. Les comparaisons internationales avec l'Australie et la Lituanie révèlent que, si le Canada offre un financement multigrade étendu, il ne dispose pas de la stratégie nationale coordonnée mise en place en Australie ni des réformes structurelles soutenues par l'UE en Lituanie.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Sous-représentation et rétention** : les femmes ne représentent que 21 % des emplois dans les STIM, alors qu'elles détiennent 31 % des diplômés postsecondaires dans ce domaine. Les disparités salariales et les défis liés au milieu de travail entravent davantage la rétention.
2. **Financement fragmenté** : le financement est dispersé entre plusieurs organismes sans coordination cohérente, ce qui entraîne des inefficacités et une transparence limitée.
3. **Cycles de financement à court terme** : de nombreux programmes ne bénéficient pas d'un financement à long terme, ce qui a un impact sur la rétention et la progression de carrière.
4. **Disparités régionales** : l'accès au financement est inégal entre les provinces et les territoires, avec des écarts importants en matière de bourses d'études supérieures et d'initiatives à grande échelle.
5. **Responsabilité et transparence** : l'absence de rapports standardisés et de données ventilées limite la capacité à évaluer les résultats et à garantir une répartition équitable des ressources.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Créer une stratégie nationale pour les STEE** : mettre en place un cadre centralisé afin d'harmoniser les efforts fédéraux, provinciaux et territoriaux en vue d'un changement systémique.

2. **Mécanismes de responsabilité renforcés** : mettre en œuvre des cadres de reporting standardisés, de surveillance indépendante et d'évaluation transparente afin de garantir des progrès durables.
3. **Données ventilées et transparence** : collecter et communiquer des données ventilées par sexe, région et discipline afin de suivre les progrès et d'identifier les lacunes.
4. **Parité de financement entre les régions** : harmoniser les systèmes provinciaux de bourses d'études et garantir un accès équitable au financement à l'échelle nationale.
5. **Cycles de financement à long terme** : élaborer des modèles de financement qui soutiennent les femmes depuis leur éducation précoce jusqu'à leur progression de carrière et leur réintégration sur le marché du travail.
6. **Soutien axé sur la rétention** : élaborer des stratégies intégrées qui abordent les défis liés au milieu de travail, le mentorat et les programmes de réintégration afin de retenir les femmes dans les STIM et les métiers.
7. **Collaboration intersectorielle** : favoriser les partenariats entre le monde universitaire, l'industrie, le gouvernement et les organisations communautaires afin de co-créeer des solutions évolutives.

En s'attaquant à ces questions cruciales et en mettant en œuvre les recommandations, le Canada peut bâtir un écosystème des STIM et des métiers plus inclusif et durable, garantissant des chances équitables aux femmes et aux personnes de toutes les identités de genre.

Résumé du document : Analyse des organismes de réglementation professionnels canadiens dans le domaine des STIM

Auteur - Jocelyn Peltier-Huntley de Prairie Catalyst

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Regulators-Landscape-Report.pdf>

Le rapport dresse un tableau des législations et des pratiques réglementaires fédérales, provinciales et territoriales relatives aux professions SIMT, en examinant les rôles, les responsabilités et les pratiques des organismes de réglementation professionnelle afin de garantir la sécurité publique, l'éthique professionnelle et le respect des normes professionnelles.

Principaux éléments du cadre réglementaire :

1. Lois et règlements :

- *Les lois* établissent l'autorité légale pour la réglementation des professionnels.
- *Les règlements* détaillent la gouvernance, la discipline et les pratiques opérationnelles.
- Dans des provinces comme la Colombie-Britannique et l'Alberta, les nouvelles lois sur la gouvernance couvrent plusieurs professions, mais n'ont pas donné lieu à la création d'organismes de réglementation unifiés.

2. Règlements administratifs et codes de déontologie :

- Souvent créés par des conseils ou des comités internes.
- Ils imposent des attentes en matière de comportement, couvrant souvent le harcèlement et la discrimination.
- Leur application comprend des sanctions telles que la suspension ou la révocation de la licence.

3. Développement professionnel continu (DPC) :

- De plus en plus obligatoire, lié à la formation sur l'équité et l'inclusion.
- Un outil essentiel pour faire évoluer la culture et les attitudes dans les professions SIMT.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Défis** : harmonisation des normes entre les juridictions, réponse aux besoins du marché du travail et soutien à la diversité et à l'inclusion au sein des professions.
2. **Conflit d'intérêts** : l'autorégulation peut créer un double rôle problématique (gouverner et de défense), limitant la capacité à véritablement promouvoir l'égalité des sexes.

3. Manque de données :

- Il existe un manque important de données ventilées (race, sexe, identité) parmi les organismes de réglementation.

- Les classifications de Statistique Canada effacent souvent les identités professionnelles (par exemple, les ingénieurs sont parfois classés comme « gestionnaires » après avoir été promus).

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Créer des associations de défense des membres SIMT :** distinctes des organismes de réglementation, celles-ci militeraient pour le maintien et l'avancement des femmes et des professionnels marginalisés, tout en recueillant des données sur l'équité. (Par exemple, l'OSPE et le BCSEG)
2. **Rendre obligatoire la collecte de données ventilées :** établir un partenariat avec Statistique Canada afin d'assurer le suivi de la profession, de l'identité et
Un rôle crucial dans l'analyse significative et la réforme des politiques.
3. **Modèle de transparence et de gouvernance anti-préjugés :** promouvoir des structures avec une responsabilité externe et un contrôle public

Résumé du document : Au-delà du Sceau rouge : bâtir un avenir inclusif pour les métiers spécialisés au Canada

Auteur - Mary Fuke de Purple Cat Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Beyond-the-Red-Seal-Report.pdf>

Le système d'apprentissage canadien présente des atouts tels que le programme Sceau rouge et des initiatives ciblées pour les groupes sous-représentés. Cependant, des défis systémiques tels que la disparité entre les sexes, la fragmentation des systèmes et les faibles taux de réussite nécessitent des réformes structurelles. En s'attaquant à ces problèmes et en s'inspirant des meilleures pratiques mondiales, le Canada peut créer une main-d'œuvre plus inclusive et plus résiliente dans les métiers spécialisés. **Principaux enseignements :**

1. **L'importance des métiers spécialisés :** Les métiers spécialisés sont essentiels à l'infrastructure, à l'économie et à l'innovation du Canada. Ils s'appuient sur un système d'apprentissage complexe qui combine la formation en milieu de travail et l'enseignement en classe.
2. **Le système d'apprentissage canadien est innovant, mais nécessite une meilleure coordination :** une gouvernance partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux, avec des programmes tels que le programme Sceau rouge qui promeut les normes nationales et la mobilité de la main-d'œuvre. Des programmes tels que « **Les femmes dans les métiers spécialisés** », et le **Programme d'innovation en formation syndicale (PIFS)** sont prometteurs, mais doivent être développés à plus grande échelle.
3. **Obstacles à la participation :** Les femmes et les groupes sous-représentés sont confrontés à des défis tels que les préjugés sexistes, le manque de mentorat, le harcèlement et le manque de sensibilisation des employeurs.
4. **Comparaison internationale :** le système canadien est axé sur l'industrie et offre de multiples parcours ; cependant, les taux de réussite et l'égalité des sexes sont à la traîne par rapport à ceux de pays comme l'Allemagne et l'Australie.
5. **Défis liés à la mobilité interprovinciale :** La reconnaissance inégale des titres de compétences, les responsabilités familiales, l'isolement et le manque de cohérence dans le soutien à la garde d'enfants entravent la mobilité des femmes dans les métiers.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Disparité entre les sexes :** les femmes ne représentent qu'environ 14 % des apprentis, avec des taux d'achèvement faibles (environ 36 %) par rapport aux hommes (environ 46 %). Les obstacles comprennent le harcèlement, le manque de mentorat et l'accès limité aux métiers non traditionnels.

2. **Fragmentation des systèmes provinciaux** : les différences entre les provinces en matière de métiers désignés et d'exigences en matière d'apprentissage créent une confusion et entravent la mobilité des travailleurs.
3. **Faibles taux de réussite** : les taux de réussite des apprentissages continuent d'être un problème systémique qui a un impact sur le développement de la main-d'œuvre.
4. **Équité dans l'embauche** : les préjugés sexistes persistants et les pratiques d'embauche informelles désavantagent les femmes et les groupes sous-représentés.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Soutien interprovincial** : renforcer la coordination interprovinciale afin de garantir que les travailleurs aient accès aux ressources communautaires avant de déménager.
2. **Reconnaissance des titres de compétences** : Normaliser et faire connaître l'harmonisation des titres de compétences entre les provinces afin d'aider les travailleurs et les apprentis non titulaires du Sceau rouge à naviguer dans la mobilité.
3. **Services de garde accessibles** : créer une stratégie nationale en matière de garde d'enfants adaptée aux travailleurs mobiles, notamment des services de garde sur place ou partagés à proximité des lieux de travail.
4. **Équité dans l'embauche** : faire progresser les réformes nationales visant à lutter contre le harcèlement au travail et créer des lieux de travail inclusifs et sensibles au genre, tant dans les métiers syndiqués que non syndiqués.

Résumé du document : Analyse environnementale et analyse comparative des structures syndicales et des accords sur les avantages communautaires dans différentes régions du Canada.

Auteur - Akeena Legall de Core Firm

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadaian-Union-Structures-and-Community-Benefit-Agreements-Report.pdf>

Cette analyse juridictionnelle exhaustive examine l'interaction entre les structures syndicales et les accords d'avantages communautaires (AAC) dans les provinces et territoires du Canada, dans le but de favoriser un développement équitable des infrastructures. Elle évalue la densité syndicale, les protections du travail, ainsi que la présence et l'efficacité des AAC ou des accords similaires, tels que les accords sur les répercussions et les avantages (ARA) et les accords de suivi socio-économique (ASSE). L'objectif est d'identifier les tendances et les lacunes dans l'intégration de l'équité de la main-d'œuvre, de l'embauche locale et de l'investissement communautaire dans les projets d'infrastructure.

Principales conclusions et enseignements tirés des syndicats et des CBA :

1. **Interaction entre les syndicats et les CBA** : Les syndicats et les CBA travaillent souvent en tandem, les syndicats fournissant la main-d'œuvre et les CBA étendant leur impact à des résultats en matière d'équité, tels que l'embauche et la formation inclusive.
2. **Densité syndicale et faisabilité des CBA** : une densité syndicale plus élevée (par exemple au Québec et à Terre-Neuve) est corrélée à une capacité institutionnelle plus forte pour la mise en œuvre des CBA, tandis que les provinces à faible densité syndicale (par exemple l'Alberta) s'appuient sur les CBA pour combler les lacunes politiques.
3. **Formats des CBA** : Les CBA sont mises en œuvre sous forme d'accords privés, de mandats de marchés publics ou de modèles hybrides, avec des niveaux variables d'applicabilité et d'implication des parties prenantes.
4. **Résultats en matière d'équité** : les CBA donnent la priorité à l'embauche locale, aux objectifs d'apprentissage, à la diversité des fournisseurs et aux investissements communautaires, ce qui profite aux groupes marginalisés, notamment les femmes, les peuples autochtones et les travailleurs racialisés.
5. **Dynamique fédérale** : La politique fédérale de 2024 a lié les crédits d'impôt à l'investissement aux exigences en matière de salaire en vigueur et d'apprentissage, marquant un changement important vers des dépenses d'infrastructure axées sur l'équité.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Fragmentation** : l'absence de politiques provinciales cohérentes entraîne une adoption et une application inégales des CBA dans les différentes juridictions.

2. **Exclusion des syndicats dans les secteurs professionnels** : les professionnels de l'ingénierie, souvent non syndiqués, sont exclus des avantages liés aux CBA, ce qui accroît leur vulnérabilité.
3. **Défis liés aux coûts et à la mise en œuvre** : Des provinces comme la Colombie-Britannique sont critiquées pour leurs dépassements de coûts et leurs cadres rigides qui limitent la participation des entrepreneurs et l'inclusion des Autochtones.
4. **Conflits avec les accords commerciaux** : en Saskatchewan, les critères des CBA sont entrés en conflit avec les accords commerciaux interprovinciaux, créant des obstacles juridiques et politiques.
5. **Lacunes en matière de données et de responsabilité** : le manque de rapports publics sur les résultats des CBA nuit à la transparence et à l'efficacité.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Rendre les EID obligatoires dans les projets fédéraux et provinciaux** : exiger des EID avec des objectifs d'équité exécutoires pour tous les grands projets d'infrastructure.
2. **Élargir la portée de l'EIDC** : inclure des secteurs professionnels, tels que l'ingénierie, dans les cadres de l'EIDC afin de lutter contre l'exclusion systémique.
3. **Renforcer l'harmonisation des politiques** : élaborer des politiques provinciales claires afin de réduire la fragmentation et d'assurer une application cohérente.
4. **Soutenir le développement de la main-d'œuvre** : les syndicats et les CBA pourraient être un moyen de financer des programmes d'apprentissage et de mentorat pour les groupes sous-représentés, notamment les femmes, les personnes 2ELGBTQI+ et les travailleurs racialisés.
5. **Renforcer la responsabilité** : mettre en place des mécanismes solides de suivi, de rapport et d'engagement des parties prenantes afin de suivre les résultats des conventions collectives.
6. **Adapter les accords commerciaux** : concilier les critères des CBA avec les règles commerciales interprovinciales afin d'éviter les litiges juridiques tout en promouvant les avantages locaux.

Ces conclusions et recommandations soulignent la nécessité d'adopter une approche cohérente et axée sur l'équité à l'égard des syndicats et des conventions collectives, afin de garantir que les investissements dans les infrastructures apportent des avantages inclusifs et durables à la communauté.

Résumé du document : Futures Under Siege - Une analyse juridictionnelle de la politique canadienne en matière de durabilité dans le contexte de l'équité entre les sexes, de la souveraineté autochtone et de la justice climatique.

Auteur - Aleyah-Erin Lennon de Truth & Bloom Strategies

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Future-Under-Siege.pdf>

« Futures Under Siege » est une analyse juridictionnelle de la politique canadienne en matière de durabilité, examinée sous l'angle de l'égalité des sexes, de la souveraineté autochtone et de la justice climatique. Le rapport évalue les lois et politiques fédérales, provinciales et territoriales afin de déterminer comment elles abordent le développement durable et inclusif au Canada, en particulier dans les secteurs SIMT.

Principaux enseignements : enjeux critiques pour les travailleurs

1. **Engagements climatiques fragmentés** : les politiques canadiennes en matière de développement durable sont incohérentes d'une juridiction à l'autre, la plupart des cadres reposant sur des mesures volontaires plutôt que sur des réglementations contraignantes. Cela crée une incertitude pour les travailleurs des industries en transition.
2. **Inégalités entre les sexes et en matière d'équité** : les groupes diversifiés sur le plan du genre et méritant l'équité continuent d'être structurellement exclus de la gouvernance climatique et du développement de la main-d'œuvre. Peu de politiques intègrent l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ou s'attaquent aux obstacles systémiques dans les secteurs SIMT.
3. **Faible inclusion des autochtones** : la souveraineté et la juridiction des autochtones sont systématiquement compromises, la plupart des politiques traitant les peuples autochtones comme des parties prenantes plutôt que comme des détenteurs de droits. Cela limite les possibilités de solutions et de co-gouvernance menées par les autochtones.
4. **Cadres de transition juste sous-développés** : La plupart des provinces et des territoires ne disposent pas de plans globaux pour soutenir les travailleurs dans leur transition vers une économie verte. Les mesures de formation, de sécurité du revenu et d'équité ne sont pas suffisamment prises en compte.
5. **Risques économiques liés à l'injustice climatique** : La faiblesse des politiques climatiques et les lois régressives (par exemple, le projet de loi C-5, le projet de loi 5) constituent une menace pour la stabilité économique, la préparation de la main-d'œuvre et la compétitivité mondiale du Canada.

Recommandations pour un changement systémique

1. **Légiférer sur des objectifs climatiques contraignants** : adopter des objectifs de réduction des émissions exécutoires, assortis de critères

d'évaluation normalisés et d'un contrôle indépendant, afin de garantir la responsabilité et la clarté pour les travailleurs des industries en transition.

2. **Rendre obligatoire l'équité intersectionnelle entre les sexes** : réviser tous les instruments climatiques afin d'y inclure la collecte de données ventilées, des objectifs contraignants en matière d'équité entre les sexes et le financement d'un leadership diversifié sur le plan du genre dans les secteurs SIMT.
3. **Respecter la juridiction autochtone** : mettre pleinement en œuvre la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) et le consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) dans la gouvernance climatique, en veillant à ce que les nations autochtones soient reconnues comme co gouverneurs et titulaires de droits.
4. **Élaborer un cadre fédéral pour une transition juste** : mettre en place un plan transversal pour soutenir les travailleurs des industries SIMT par le biais de la reconversion professionnelle, de la sécurité des revenus et de parcours de leadership inclusifs. Aligner les stratégies en matière de travail, de climat et d'innovation afin de donner la priorité aux groupes méritant l'équité.
5. **Intégrer des données désagrégées et un suivi** : mettre en place une infrastructure de données solide pour suivre les résultats en matière d'équité dans les secteurs SIMT, en garantissant la transparence et des ajustements politiques réactifs.
6. **Abroger les lois régressives** : supprimer les lois telles que le projet de loi C-5 et le projet de loi 5 qui affaiblissent les protections environnementales et les droits des Autochtones, et renforcer les mécanismes d'évaluation environnementale afin de les aligner sur les engagements en matière de zéro émission nette.

Impacts centrés sur les travailleurs

- **Sécurité de l'emploi** : des objectifs climatiques contraignants et des cadres de transition juste apporteront clarté et stabilité aux travailleurs des industries en pleine transformation verte.
- **Équité des chances** : des politiques sensibles au genre et dirigées par les Autochtones garantiront que les groupes historiquement marginalisés puissent accéder à la formation, à des postes de direction et aux avantages économiques de l'économie verte.
- **Développement des compétences** : les investissements dans la reconversion et l'éducation préparent les travailleurs à occuper de nouveaux postes dans les secteurs de l'énergie propre, des infrastructures et des technologies.
- **Résilience économique** : une action climatique proactive atténuera les risques pour les industries et les chaînes d'approvisionnement, favorisant la compétitivité à long terme et la préparation de la main-d'œuvre.

Ces changements sont essentiels pour créer une économie durable et inclusive qui soutient les travailleurs tout en luttant contre la crise climatique.

Résumé du document : Obstacles structurels dans les systèmes de soins canadiens pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie

Auteur - Suzanne Spiteri de Spiteri Research & Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Care-Related-Structures-Report.pdf>

Le document examine les obstacles structurels dans les systèmes de santé canadiens qui touchent de manière disproportionnée les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie. Il met en évidence les défis liés au congé de maternité et au congé parental, à la garde d'enfants, aux soins aux personnes âgées et aux prestations pour aidants naturels, en soulignant comment ces systèmes ne correspondent pas à la réalité des professions dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie. Les femmes issues des communautés autochtones et des communautés de travailleurs saisonniers, temporaires et étrangers sont confrontées à des obstacles uniques en raison d'horaires de travail atypiques, d'une culture d'entreprise dominée par les hommes et d'une sous-évaluation systémique des responsabilités liées à la prise en charge d'autrui. Ces obstacles contribuent à la sous-représentation, à des taux d'attrition plus élevés et à la stagnation de carrière des femmes dans les domaines concernés.

Principaux problèmes identifiés :

1. Congé de maternité et congé parental :

- Les critères d'éligibilité au congé parental excluent souvent les femmes dans les professions SIMT en raison de leurs parcours professionnels non linéaires et de la précarité de leur emploi.
- L'absence de compléments versés par l'employeur et de remplacement du salaire affecte de manière disproportionnée les femmes à faible revenu et en début de carrière.

2. Garde d'enfants :

- Les systèmes de garde d'enfants sont conçus pour des horaires de 9 h à 17 h, ce qui exclut les femmes dans les SIMT qui travaillent selon des horaires atypiques, notamment les quarts de nuit ou les stages sur le terrain.
- Le manque de services de garde d'enfants dans les zones rurales et industrielles limite l'accès des femmes aux métiers et aux postes d'ingénierie.
- Les lacunes en matière de garde d'enfants d'âge scolaire et le manque d'options flexibles ou prolongées exacerbent les difficultés.

3. Soins aux personnes âgées et prestations pour aidants naturels :

- Les prestations d'aide aux aidants de l'assurance-emploi exigent 600 heures assurées, ce qui exclut de nombreux travailleurs SIMT occupant des postes saisonniers ou contractuels.

- Les congés sans solde pour soins aux proches entraînent des pénalités financières, obligeant les femmes à choisir entre la stabilité de leurs revenus et leurs responsabilités familiales.
- L'absence de programmes de retour au travail ou de reconversion professionnelle pour les aidants entraîne des lacunes en matière de compétences et des revers de carrière.

4. **Culture d'entreprise :**

- Les environnements à prédominance masculine résistent souvent aux aménagements liés à la prise en charge et perpétuent les préjugés sexistes, le harcèlement et la sous-évaluation des contributions des femmes.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Congé de maternité et congé parental :**

- Réformer les critères d'admissibilité afin d'inclure les travailleurs atypiques et réduire les exigences en matière d'heures assurées.
- Mettre en place des programmes complémentaires spécifiques à chaque secteur pour les employeurs SIMT afin de compléter les prestations gouvernementales.
- Rendre obligatoire la protection des salaires et des carrières pendant le congé afin d'éviter des pénalités telles que le blocage des promotions ou la déqualification.

2. **Garde d'enfants :**

- Développer les options de garde d'enfants en dehors des horaires standard, y compris la garde de nuit et le week-end.
- Donner la priorité au financement des services de garde d'enfants dans les zones rurales et industrielles afin de remédier au manque de services de garde.
- Offrir des crédits d'impôt ou des subventions aux employeurs pour la garde d'enfants sur le lieu de travail ou à proximité.
- Intégrer la garde d'enfants subventionnée dans les programmes de formation et d'apprentissage SIMT.

3. **Prestations pour les soins aux personnes âgées et les aidants naturels :**

- Modifier les prestations d'aide aux aidants naturels de l'assurance-emploi afin de tenir compte des modèles d'emploi atypiques.
- Introduire un congé pour soins rémunéré au niveau provincial avec un remplacement de salaire ou des compléments versés par l'employeur.
- Élaborer des programmes nationaux de retour au travail pour les aidants, y compris la reconversion professionnelle et le renouvellement des titres de compétences.

- Étendre le programme de prestations pour aidants naturels de la Nouvelle-Écosse à d'autres provinces.

4. **Culture d'entreprise :**

- Mettre en œuvre des exigences en matière de rapports sur l'égalité des sexes afin de suivre l'utilisation des congés et les résultats après le congé.
- Promouvoir la responsabilité des dirigeants afin de favoriser des environnements de travail inclusifs et solidaires.

Afin de permettre aux femmes dans les STIM de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales sans compromettre leur carrière, le Canada doit repenser ses systèmes de soins en tenant compte des questions de genre et des spécificités sectorielles. Il est essentiel de s'attaquer à ces obstacles systémiques pour créer des lieux de travail équitables, retenir les talents et garantir la pleine participation des femmes dans les domaines des STIM, où la demande est forte.

Résumé du document : Violence et harcèlement fondés sur le sexe dans les milieux de travail canadiens

Auteure - Sarah Costantini, du Peel Institute of Research and Training

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-GBVH-in-Canadian-Workplaces-Report.pdf>

Les femmes dans les domaines SIMT sont confrontées à des défis systémiques qui exacerbent leur vulnérabilité à la violence et au harcèlement fondés sur le genre (VHG) sur les lieux de travail canadiens. Pour remédier à ces problèmes, il faut une réforme législative complète, des politiques spécifiques au lieu de travail et une évolution vers des approches sensibles au genre. En mettant en œuvre ces recommandations, le Canada peut créer des lieux de travail plus sûrs et plus équitables pour les femmes dans les domaines SIMT.

Principaux enseignements

1. **Risque plus élevé de VBGH** : Les femmes dans les STEE sont exposées à des risques accrus de VBGH en raison des cultures de travail dominées par les hommes et des déséquilibres de pouvoir.
2. **Prévalence de la VBGH** : La VBGH touche de manière disproportionnée les femmes dans les STEE, avec des taux plus élevés de harcèlement sexuel, d'intimidation et de comportements d'exclusion.
3. **Exemptions sur le lieu de travail** : De nombreux lieux de travail dans les STEE, tels que les mines et les industries pétrolières et gazières, sont exemptés des dispositions relatives à la prévention de la violence, ce qui rend les femmes vulnérables.
4. **Absence de politiques tenant compte des questions de genre** : la législation actuelle en matière de santé et de sécurité au travail (SST) adopte une approche neutre du point de vue du genre, sans tenir compte de la nature sexospécifique de la violence et du harcèlement sur les lieux de travail SIMT.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Législation incohérente** : la législation en matière de SST varie d'une juridiction à l'autre, ce qui entraîne des protections inéquitables pour les femmes dans les SIMT.
2. **Exemptions dans les lieux de travail à haut risque** : Les lieux de travail SIMT font souvent l'objet d'exemptions, ce qui limite l'application des politiques de prévention de la violence et du harcèlement.
3. **Approche non sexiste** : l'absence de reconnaissance de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans les politiques sur le lieu de travail ignore les dimensions systémiques et sexospécifiques de la violence.
4. **Obstacles au signalement** : La crainte de représailles, l'absence de procédures de signalement claires et l'absence de représentants impartiaux désignés dissuadent les femmes de signaler la violence et le harcèlement sexuels.

5. **Formation limitée** : les programmes de formation se concentrent souvent sur la conformité plutôt que sur les questions systémiques telles que les préjugés inconscients, les rapports de force et la discrimination fondée sur le sexe.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Politiques obligatoires en matière de violence et de harcèlement** : exiger de tous les lieux de travail du secteur SIMT qu'ils élaborent et mettent en œuvre des politiques de prévention de la violence et du harcèlement, y compris des évaluations des risques et des procédures de signalement.
2. **Législation tenant compte des questions de genre** : réformer la législation sur la santé et la sécurité au travail afin d'adopter une approche tenant compte des questions de genre, en abordant explicitement la violence et le harcèlement sexuels et les déséquilibres systémiques de pouvoir.
3. **Élargir la couverture des lieux de travail** : supprimer les exemptions pour les lieux de travail à haut risque, tels que les mines et les industries pétrolières et gazières, afin d'assurer une protection complète.
4. **Évaluations proactives des risques** : mettre en œuvre des évaluations régulières des risques qui tiennent compte des risques spécifiques au genre et de la diversité sur le lieu de travail.
5. **Formation complète** : élaborer des programmes de formation qui vont au-delà de la conformité, en mettant l'accent sur des questions systémiques telles que les préjugés inconscients, la discrimination fondée sur le genre et la responsabilité collective.
6. **Mécanismes de soutien** : mettre en œuvre des mesures de protection financière et professionnelle pour les victimes, en leur garantissant l'accès à des services de conseil et à des congés sans crainte de représailles.
7. **Renforcement des systèmes de signalement** : exiger des lieux de travail qu'ils désignent des représentants tiers impartiaux pour recevoir les plaintes et garantir la protection de la confidentialité.
8. **Adopter la convention C-190 de l'OIT** : appliquer pleinement la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement afin de créer un cadre sensible au genre pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Le document souligne le besoin urgent de coordonner les efforts pour lutter contre la violence et le harcèlement sexistes sur les lieux de travail au Canada. En comblant les lacunes politiques, en renforçant l'application de la loi et en favorisant des environnements inclusifs, le Canada peut faire des progrès significatifs vers des lieux de travail plus sûrs et plus équitables.

Résumé du document : Budgétisation sensible au genre au Canada

Auteur - Leslie Woolcott, de Leslie Woolcott Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Gender-Budgeting-in-Canada-Report.pdf>

La budgétisation sensible au genre est une approche proactive et axée sur les processus qui vise à obtenir des résultats équitables en matière de politique fiscale en intégrant des considérations liées au genre et à l'analyse intersectionnelle à toutes les étapes du processus décisionnel budgétaire. Elle favorise la transparence du gouvernement et l'obtention de résultats équitables.

Importance :

- Soutient la prise de décision fondée sur des données et axée sur les résultats.
- Réduit les écarts entre les sexes en matière de rémunération, de dépendance à l'égard des programmes sociaux et de travail de soins non rémunéré.
- Stimule l'innovation : les pays qui pratiquent la budgétisation sensible au genre enregistrent souvent une croissance du PIB plus forte et des taux d'activité plus élevés chez les femmes.

Principaux enseignements

1. **Leadership fédéral** : Le gouvernement fédéral du Canada a fait des progrès importants en matière de budgétisation sensible au genre, notamment avec l'introduction du Cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes (CRES), la Loi canadienne sur la budgétisation sensible au genre et la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) obligatoire pour les mesures budgétaires. Le Canada a obtenu la meilleure note dans un rapport de l'OCDE de 2023 sur la budgétisation sensible au genre.
1. **Variations provinciales et territoriales** : la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre varie considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre. Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique sont en tête en matière de mise en œuvre, tandis que d'autres, comme l'Ontario, l'Alberta et le Manitoba, affichent des progrès limités ou se concentrent sur des approches réactives aux questions relatives aux femmes.
2. **Défis en matière de données et de capacités** : Malgré les progrès réalisés, des lacunes persistent dans la collecte de données ventilées, le renforcement des capacités et le suivi/l'établissement de rapports, comme l'ont souligné le vérificateur général du Canada et l'OCDE.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Absence de plans cohérents** : De nombreuses provinces et territoires ne disposent pas de plans spécifiques et mesurables pour atteindre l'égalité des sexes, ce qui limite l'efficacité de la budgétisation sensible au genre.
2. **Approches réactives ou proactives** : Plusieurs juridictions se concentrent sur les questions traditionnelles liées aux femmes (par exemple, la garde

d'enfants, la violence) plutôt que d'adopter des approches intégrées et proactives en matière d'égalité des sexes.

3. **Durabilité et responsabilité** : les efforts en matière de budgétisation sensible au genre sont souvent vulnérables aux changements politiques, et les mécanismes de responsabilité sont souvent faibles dans de nombreuses juridictions.
4. **Engagement auprès de la société civile** : le gouvernement fédéral canadien a obtenu un faible score en matière d'engagement auprès de la société civile, qui est pourtant essentiel pour la transparence et l'inclusion.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Améliorations au niveau fédéral** :
 - Renforcer le GRF en définissant des objectifs spécifiques et mesurables.
 - Accroître la consultation et l'engagement avec la société civile et les groupes constitutifs, en particulier pour les grands projets d'infrastructure.
2. **Améliorations provinciales et territoriales** :
 - Utiliser les outils fédéraux tels que la formation GBA+ et les centres de données de Statistique Canada pour améliorer les processus de budgétisation sensible au genre.
 - Élaborer des plans précis et mesurables pour atteindre l'égalité entre les sexes, en s'inspirant des modèles fédéral et québécois.
 - Adopter des approches solides, intégratives et pangouvernementales, y compris des mesures législatives visant à renforcer la responsabilité et la durabilité.
3. **Renforcement des capacités** :
 - Veiller à ce que tous les ministres et sous-ministres assument la responsabilité et l'obligation de rendre compte de la promotion de l'égalité entre les sexes.
 - Investir dans la formation, la collecte de données et les outils de suivi afin de soutenir la mise en œuvre efficace des initiatives.
4. **Adopter des approches proactives** :
 - Passer d'une approche axée sur les questions spécifiques aux femmes à des approches intégrées qui considèrent les femmes comme des contributrices à part entière et compétentes à la société.

En adoptant ces recommandations, les autorités canadiennes peuvent passer d'efforts fragmentés et réactifs à des approches systémiques et durables qui favorisent l'égalité des sexes et le bien-être socio-économique.

Résumé du document : Les politiques publiques féministes en action - Un regard stratégique sur les secrétariats à l'équité, la défense des droits et la transformation du secteur SIMT

Auteur - Jamie Carnegie, de Jamie Carnegie Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Equity-Secretariats-Advocacy-and-SETT-Sector-Transformation-V3.pdf>

À travers une analyse réflexive et juridictionnelle à la première personne, ce rapport examine l'évolution des bureaux chargés de l'équité entre les sexes à travers le Canada, leurs mandats, leurs structures organisationnelles et leurs stratégies de défense des droits. L'analyse souligne l'importance d'intégrer l'équité entre les sexes dans les systèmes gouvernementaux, les budgets et les processus décisionnels, tout en relevant des défis tels que la violence sexiste, les inégalités économiques et l'exclusion systémique.

Principaux enseignements

1. **Évolution des bureaux de l'équité entre les sexes** : les bureaux ont élargi leur mandat pour inclure l'équité intersectionnelle, l'inclusion des personnes 2ELGBTQI++ et les initiatives antiracistes. Le leadership fédéral exercé par Femmes et Égalité des sexes Canada (FESC) a catalysé les progrès, mais les capacités et l'influence des bureaux provinciaux et territoriaux varient.
2. **Impact du Plan d'action national contre la violence sexiste (PAN VS)** : le plan a stimulé le financement et l'innovation en matière de politiques, permettant aux provinces et aux territoires d'élaborer des stratégies et des partenariats localisés.
3. **Défis structurels** : Les bureaux sont confrontés à des ressources inégales, à une autorité législative limitée et à une vulnérabilité politique, ce qui entrave le changement systémique.
4. **Leadership relationnel** : les relations de confiance entre les ministres, les fonctionnaires et les organisations communautaires sont essentielles pour faire progresser les objectifs d'équité.
5. **Budgétisation sensible au genre** : une budgétisation sensible au genre efficace intègre l'équité dans tous les secteurs, y compris les infrastructures et le développement économique, mais reste politiquement vulnérable.

Problèmes critiques identifiés :

Le modèle de bureau chargé de l'égalité des sexes aide les gouvernements à aborder des questions telles que :

1. **Inégalités économiques** : écarts salariaux persistants et précarité de l'emploi pour les femmes autochtones, racialisées et handicapées.
2. **Violence sexiste** : taux élevés de violence sexiste, en particulier dans les régions rurales et nordiques, avec une collecte de données incohérente qui limite les réponses politiques.

Malgré le rôle essentiel que ces bureaux peuvent jouer au sein du gouvernement :

3. **Vulnérabilité politique** : les bureaux chargés de l'égalité sont susceptibles de subir des coupes budgétaires et des changements dans les priorités politiques.
4. **Mise en œuvre fragmentée** : le manque de coordination entre les ministères conduit souvent à une exécution efficace des stratégies.
5. **Exclusion systémique** : les personnes de genre divers se heurtent à des obstacles en matière de soutien, notamment dans les domaines de l'emploi, des soins de santé et du logement.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Intégrer l'équité dans les fonctions essentielles du gouvernement** : placer les bureaux chargés de l'équité entre les sexes à proximité des structures décisionnelles telles que le Conseil du Trésor et les comités du Cabinet afin de garantir leur influence sur les budgets et les politiques.
2. **Renforcer les mandats législatifs** : inscrire les objectifs d'équité entre les sexes dans la législation afin de fournir des mandats stables et des mécanismes de responsabilité.
3. **Développer la budgétisation sensible au genre** : appliquer une analyse sensible au genre dans tous les secteurs, y compris les infrastructures et le développement économique, afin de lutter contre les inégalités systémiques.
4. **Améliorer la transparence** : publier des rapports détaillés sur la dotation en personnel, les budgets et les résultats des programmes afin d'améliorer la responsabilité et la confiance du public.
5. **Favoriser le leadership relationnel** : établir des relations de confiance entre les dirigeants gouvernementaux et les organisations communautaires afin de garantir que les politiques soient fondées sur des expériences vécues.
6. **Tirer parti des marchés publics** : utiliser les contrats publics pour encourager l'égalité dans les secteurs SIMT, notamment en matière de représentation de la main-d'œuvre et de formation contre le harcèlement.
7. **Soutenir la collecte de données intersectionnelles** : investir dans des données ventilées afin d'élaborer des solutions politiques réactives et inclusives.
8. **Poursuivre le plaidoyer** : plaider sans relâche en faveur de l'équité, en alignant les propositions sur les cadres existants, tels que le Plan d'action national contre la violence sexiste et les appels à l'action de la Commission vérité et réconciliation.

Un changement systémique nécessite d'intégrer l'équité dans les systèmes gouvernementaux, de tirer parti du leadership relationnel et d'aligner le plaidoyer sur les priorités existantes.

Résumé du document : Emploi précaire, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques

Auteure - Sarah Costantini, du Peel Institute of Research and Training

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Prearious-Employment-in-Canada.pdf>

Cette revue de la littérature examine l'évolution du paysage de l'emploi au Canada, en mettant l'accent sur l'emploi précaire, l'emploi atypique, la classification erronée des travailleurs et les lacunes dans l'application des normes d'emploi. Les principales répercussions comprennent l'instabilité financière, le vol de salaire, l'absence de voix des travailleurs, les protections limitées, les risques pour la santé et les accidents du travail. L'économie des petits boulots et la classification erronée des travailleurs sont identifiées comme des facteurs majeurs contribuant à la précarité de l'emploi. Les lacunes dans l'application des normes d'emploi et les problèmes systémiques tels que la stratification raciale et le harcèlement sont également abordés.

Principaux enseignements

1. **Emploi précaire** : Caractérisé par l'instabilité, l'insécurité et l'absence d'avantages sociaux, l'emploi précaire touche de manière disproportionnée les groupes marginalisés, notamment les femmes, les personnes racialisées et les immigrants.
2. **Économie des petits boulots** : bien qu'il offre une certaine flexibilité, le travail occasionnel manque souvent de protections, d'avantages sociaux et de sécurité de revenu, les travailleurs racialisés étant surreprésentés dans les emplois peu rémunérés.
3. **Classification erronée des travailleurs** : la classification erronée des travailleurs comme entrepreneurs indépendants les prive de leurs protections et avantages sociaux légaux, tout en profitant aux employeurs grâce à une réduction des coûts.
4. **Lacunes dans l'application de la loi** : l'application des normes du travail est réactive, individualisée et manque de ressources, ce qui entraîne des violations généralisées et une dissuasion limitée pour les employeurs.
5. **Risques pour la santé et la sécurité** : L'emploi précaire augmente les risques de problèmes de santé mentale, d'accidents du travail et de stress chronique.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Absence de définitions exhaustives** : l'ambiguïté dans la définition des termes « employé » et « employeur » exclut de nombreux travailleurs des protections.
2. **Exemptions et règles spéciales** : les normes disparates créent des inégalités et favorisent les conditions d'exploitation.

3. **Difficultés d'application** : les systèmes basés sur les plaintes dissuadent les travailleurs de signaler les violations par crainte de représailles et de déséquilibres de pouvoir.
4. **Stratification raciale** : l'application des normes en matière d'emploi ne permet pas de lutter contre le racisme systémique, qui touche de manière disproportionnée les travailleurs issus de minorités ethniques.
5. **Réseau de sécurité sociale** : les systèmes actuels ne soutiennent pas suffisamment les travailleurs précaires, en particulier ceux qui occupent des postes atypiques.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Développer une compréhension commune** : établir une définition unifiée de l'emploi précaire qui intègre la sécurité de l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.
2. **Clarifier les définitions de l'emploi** : élargir ou redéfinir les notions d'« employé » et d'« employeur » afin d'inclure les travailleurs indépendants et les entrepreneurs indépendants.
3. **Renforcer l'application de la loi** : passer d'une application réactive à une application proactive, augmenter les sanctions en cas d'infraction et autoriser les plaintes anonymes et celles déposées par des tiers.
4. **Améliorer les filets de sécurité sociale** : introduire des prestations transférables, réviser les critères d'éligibilité à l'assurance-emploi et explorer les programmes universels de soutien au revenu.
5. **Lutter contre les inégalités raciales** : mettre en œuvre des stratégies d'application de la loi qui ne soient pas aveugles à la couleur de peau afin de lutter contre le racisme systémique dans l'emploi précaire.
6. **Améliorer la collecte de données** : mettre en place un suivi complet et longitudinal des données sur l'emploi précaire et les classifications erronées afin d'éclairer les décisions politiques.
7. **Soutenir la voix des travailleurs** : créer des canaux de représentation individuelle et collective des travailleurs, y compris des partenariats avec des organisations communautaires.
8. **Révisions législatives régulières** : effectuer des révisions récurrentes de la législation sur les normes d'emploi afin de s'assurer qu'elle reste à jour et adaptable à l'évolution des modalités de travail.

Un changement systémique est nécessaire pour lutter contre la prévalence croissante de l'emploi précaire et ses effets néfastes sur les travailleurs. En définissant les relations de travail, en renforçant l'application de la loi, en améliorant la protection sociale et en luttant contre les inégalités, le Canada peut créer un marché du travail plus inclusif et plus sûr.

Résumé du document : Systèmes de soins parallèles : le travail de soins non rémunéré et la fuite des cerveaux chez les femmes dans les STIM

Auteur - Suzanne Spiteri, Spiteri Research & Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Canadian-Shadow-Systems-of-Care.pdf>

Le document explore l'impact du travail de soins non rémunéré, en particulier les soins aux personnes âgées, sur la participation des femmes aux carrières dans les domaines SIMT au Canada. Le phénomène de « fuite des talents » décrit le déclin constant de la représentation des femmes dans les carrières SIMT en raison de défis systémiques, notamment les exigences en matière de soins, la discrimination sur le lieu de travail et l'absence de politiques de soutien. Il met en évidence le fardeau des soins lié au genre, la valeur économique des soins et les obstacles structurels auxquels les femmes sont confrontées dans les domaines SIMT. Les femmes assument de manière disproportionnée les responsabilités de soins non rémunérés, ce qui limite leur progression de carrière, leur participation au marché du travail et leur sécurité financière.

Principaux enseignements :

1. **Charge des soins liée au genre :** les femmes effectuent beaucoup plus de tâches de soins non rémunérées que les hommes, contribuant ainsi au bien-être de la société, mais limitant leurs opportunités économiques.
2. **Valeur économique des soins :** les tâches de soins non rémunérées contribuent à hauteur de 97,1 milliards de dollars par an à l'économie canadienne, mais restent sous-évaluées dans les systèmes politiques et économiques.
3. **Impact sur les carrières dans les domaines SIMT :** les responsabilités liées aux soins, en particulier celles liées aux soins aux personnes âgées, perturbent la progression de carrière des femmes, ce qui entraîne une réduction de leur participation au marché du travail, des interruptions de carrière planifiées et des taux d'attrition plus élevés dans les domaines SIMT.
4. **Obstacles structurels :** Les femmes dans les domaines SIMT sont confrontées à des défis tels que des lieux de travail dangereux, le manque de soutien pour la garde d'enfants et la discrimination fondée sur le sexe, qui exacerbent les effets du travail de soins non rémunéré.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Les soins aux personnes âgées négligés :** alors que la garde d'enfants a fait l'objet d'une certaine attention, les soins aux personnes âgées restent sous-explorés malgré leur importance croissante en raison du vieillissement de la population canadienne.
2. **Incompatibilité avec le lieu de travail :** les carrières dans les domaines SIMT manquent souvent de flexibilité et de soutien pour les aidants, ce qui rend difficile pour les femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
3. **Inégalités intersectionnelles :** Les femmes racialisées, les femmes immigrées et les femmes handicapées sont confrontées à des obstacles multiples tant dans le domaine des soins que dans les carrières SIMT.
4. **Défis du secteur à but non lucratif :** les femmes dominent le secteur à but non lucratif, souvent dans des rôles précaires, ce qui marginalise davantage

leur contribution à l'économie.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Réforme des politiques :** élaborer des politiques inclusives qui reconnaissent et soutiennent le travail de soins non rémunéré, telles que des subventions pour la garde d'enfants, des programmes de soins aux personnes âgées et des crédits d'impôt pour les aidants.
2. **Options de travail flexibles :** encourager les employeurs SIMT à proposer des horaires flexibles, des possibilités de travail à distance et des congés payés pour les aidants.
3. **Soutien sur le lieu de travail :** lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, améliorer la sécurité sur le lieu de travail et offrir des ressources telles que des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées abordables.
4. **Approche intersectionnelle :** concevoir des politiques qui tiennent compte des défis uniques auxquels sont confrontés les groupes marginalisés, notamment les femmes racialisées et immigrées.
5. **Investissements publics :** augmenter le financement des services sociaux et des organisations à but non lucratif afin de réduire la dépendance à l'égard du travail de soins non rémunéré et de soutenir les aidants.
6. **Sensibilisation et défense des intérêts :** sensibiliser le public à la valeur économique et sociétale du travail de soins non rémunéré afin de favoriser un changement culturel et institutionnel.

En s'attaquant à ces problèmes systémiques, le Canada peut améliorer l'égalité des sexes, retenir les talents qualifiés dans les domaines des STIM et renforcer la résilience de sa main-d'œuvre.

Annexe F

Demande de résumés des rapports des gardiens du savoir

(Résumés créés à l'aide de l'outil Adobe Acrobat Generative AI Assist - pour consulter les rapports complets, veuillez vous reporter aux liens fournis)

Résumé du document : Vers l'équité dans les STEE : un cadre pour l'inclusion et la réussite des femmes autochtones

Auteur - Sarah Gauthier de Prairie Catalyst Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Toward-Equity-in-SE-IT-A-Framework-for-Indigenous-Womens-Inclusion-and-Success-Report.pdf>

Le rapport examine les obstacles systémiques et les possibilités d'inclusion des femmes autochtones dans les SIMT au Canada. Les femmes autochtones sont confrontées à des défis multiples qui trouvent leur origine dans le colonialisme, le racisme systémique, les préjugés sexistes et les inégalités socio-économiques. Le rapport s'appuie sur des cadres nationaux tels que les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), les appels à la justice des femmes et filles autochtones disparues et assassinées (MMIWG) et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) pour proposer des solutions concrètes.

Principaux enseignements

1. **Progrès réalisés dans la mise en œuvre des 94 appels à l'action de la CVR** : le rapport donne un aperçu du nombre d'appels à l'action que chaque juridiction a mis en œuvre. Bien que le Canada en ait réalisé plus de 50 %, les provinces et les territoires ont encore un long chemin à parcourir.
2. **Sous-représentation** : Les peuples autochtones représentent 5 % de la population canadienne, mais sont nettement sous-représentés dans les domaines SIMT, les femmes autochtones étant confrontées à des obstacles supplémentaires.
3. **Obstacles systémiques** :
 - **Racisme et discrimination** : exclusion persistante dans l'éducation et sur le lieu de travail.
 - **Inégalités en matière d'éducation** : programmes scolaires eurocentriques et absence d'environnements culturellement sûrs.
 - **Difficultés économiques** : pauvreté, manque de services de garde d'enfants et problèmes logistiques pour les communautés isolées.
 - **Attentes liées au genre et à la culture** : stéréotypes et manque de mentorat.
4. **Violence et marginalisation** : les femmes autochtones et les personnes 2SLGBTQIA+ sont victimes de violences disproportionnées, ce qui aggrave encore leur exclusion.

5. **Lacunes politiques** : la fragmentation des programmes et le manque de financement durable entravent les progrès.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Héritage colonial** : méfiance envers les systèmes éducatifs et traumatismes intergénérationnels.
2. **Manque de représentation** : peu de mentors et de modèles autochtones dans les STIM.
3. **Menaces pesant sur les progrès** : résistance politique aux initiatives en faveur de l'équité et évolutions législatives portant atteinte aux droits des autochtones.
4. **Vulnérabilités environnementales** : l'extraction des ressources affecte de manière disproportionnée les femmes autochtones.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Centre de ressources** : la CCFSIMT devrait maintenir à jour un centre de ressources en ligne sur les femmes autochtones dans les SIMT.
2. **Adoption d'un cadre** : Utiliser les appels à l'action de la CVR et les appels à la justice de la MMIWG pour éclairer les efforts de plaidoyer et de changement systémique.
3. **Rapports d'étape** : publier régulièrement des mises à jour sur la mise en œuvre des appels à l'action et des appels à la justice pertinents.
4. **Programmes adaptés à la culture** : développer des initiatives qui intègrent les systèmes de connaissances autochtones et le mentorat.
5. **Défense des politiques** : faire pression pour obtenir un financement durable, une éducation équitable et des réformes sur le lieu de travail afin de lever les obstacles systémiques.
6. **Approche intersectionnelle** : répondre aux besoins particuliers des femmes autochtones et des personnes 2SLGBTQQIA+ grâce à des programmes et des politiques adaptés.

La tâche est colossale, mais le message du rapport est à la fois porteur *d'espoir* et d'urgence : en écoutant les survivants, en tenant compte des appels à la justice et en agissant avec courage et compassion, le Canada peut enfin commencer à **rectifier des générations d'injustice.**

Résumé du document : Out of the Margines - 2ELGBTQI+ Professionals Navigating SIMT and Skilled Trades in Canada (2020-2025)

Auteur - Rosheeka Parahoo de RP Research & Consulting

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-2SLGBTQIA-in-SETT-in-Canada-Report.pdf>

Le rapport examine les expériences professionnelles des professionnels 2ELGBTQI+ dans les secteurs SIMT de 2020 à 2025. Il met en évidence les obstacles systémiques tels que les écarts salariaux, la sous-représentation, le harcèlement sur le lieu de travail et l'impact de la violence domestique sur l'emploi. Malgré les protections juridiques et les avancées politiques, l'équité pour les professionnels 2ELGBTQI+ reste incomplète, avec des écarts importants entre la politique et la pratique.

Principaux enseignements

1. **Écarts salariaux persistants** : les femmes bisexuelles gagnent 25 % de moins que les hommes hétérosexuels, et 50 % des professionnels transgenres et non binaires déclarent des revenus inférieurs à 30 000 dollars malgré leur niveau d'éducation élevé.
2. **Sous-représentation** : les professionnels queer et de genre divers sont considérablement sous-représentés dans les métiers manuels et les postes de haut niveau dans les STIM.
3. **Harcèlement et violence** : 73 % des professionnels de genre divers déclarent être victimes de harcèlement sur leur lieu de travail, et les femmes queer sont confrontées à un sexisme et à une homophobie aggravés.
4. **Lacunes dans l'application de la loi** : les droits existent sur le papier, mais la faiblesse de leur application et la crainte de représailles entravent les progrès.
5. **Impact de la violence domestique** : les personnes queer et transgenres victimes de violence sont confrontées à des taux élevés de violence conjugale, ce qui perturbe leur emploi et limite leur accès à un soutien inclusif.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Équité salariale** : les lois actuelles se concentrent sur les comparaisons entre les deux genres et ne traitent pas les disparités fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
2. **Culture d'entreprise** : de nombreux professionnels 2ELGBTQI+ cachent leur identité en raison de l'hostilité, ce qui conduit à l'isolement ou au départ des secteurs SIMT.
3. **Harcèlement et sécurité** : les protections juridiques contre le harcèlement sur le lieu de travail sont mises en œuvre de manière inégale, laissant de nombreux travailleurs vulnérables.

4. **Violence domestique** : les structures rigides sur le lieu de travail et le manque de soutien inclusif exacerbent les risques pour les survivants, ce qui a un impact sur la stabilité de l'emploi.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Collecte de données** : exiger des données spécifiques à l'identité sur le marché du travail afin d'orienter les interventions et de suivre les revenus, l'avancement et la rétention.
2. **Extension de l'équité salariale** : élargir la législation sur l'équité salariale afin de combler les écarts de rémunération liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.
3. **Politiques inclusives sur le lieu de travail** : intégrer l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans la santé et la sécurité au travail (SST), les congés pour violence domestique et les filières de leadership.
4. **Mesures anti-harcèlement** : rendre obligatoire la formation anti-harcèlement spécifique à chaque secteur et lier le financement public à des audits sur l'inclusion sur le lieu de travail.
5. **Soutien aux survivants** : veiller à ce que les programmes d'avantages sociaux comprennent un soutien en matière de santé mentale et de crise adapté aux survivants queer et trans, et mettre en place des voies de signalement confidentielles.
6. **Harmonisation des politiques** : coordonner la protection des droits humains, l'équité salariale, la SST et les congés pour violence domestique aux niveaux fédéral et provincial.
7. **Transformation du milieu de travail** : aller au-delà de la conformité pour ancrer une culture inclusive grâce à la responsabilisation des dirigeants, à l'application d'une politique de tolérance zéro et à des avantages sociaux inclusifs.

Conclusion :

Le rapport souligne la nécessité de prendre des mesures audacieuses pour combler les écarts en matière d'équité pour les professionnels 2ELGBTQI+ dans les secteurs SIMT. En harmonisant les données, la défense des droits et la culture en milieu de travail, le Canada peut passer d'une inclusion théorique à un changement pratique et systémique.

Résumé du document : Obstacles au recrutement des immigrants et des réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada - Revue de la littérature

Auteure - Sarah Costantini, du Peel Institute of Research and Training

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Recruitment-Barriers-in-Canada.pdf>

Le document met en évidence les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les immigrants et les réfugiés pour accéder au recrutement dans les secteurs SIMT au Canada. Bien qu'ils arrivent avec un niveau d'éducation et d'expertise élevé, de nombreux nouveaux arrivants qualifiés sont confrontés à des défis tels que la dévaluation de leurs diplômes, les exigences en matière d'expérience canadienne, l'exclusion des réseaux professionnels et la discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe, la race et la religion. Conclusion principale : ces obstacles entraînent un sous-emploi et une perte de capital humain, limitant la capacité du Canada à tirer pleinement parti des talents des immigrants dans les domaines SIMT.

Problèmes critiques identifiés :

1. Obstacles structurels :

- Dévalorisation des titres de compétences étrangers et processus de recertification complexes et coûteux.
- Attentes informelles persistantes en matière d'expérience professionnelle canadienne malgré les changements apportés aux politiques officielles.
- Inadéquation entre les processus de sélection des immigrants et les besoins du marché du travail.

2. Obstacles relationnels :

- Exclusion des réseaux professionnels et des canaux de recrutement informels.
- Préjugés implicites et microagressions de la part des employeurs, qui remettent en question les qualifications et la capacité d'adaptation des immigrants.
- Manque d'opportunités de mentorat et de parrainage pour l'avancement professionnel.

3. Défis intersectionnels :

- Les femmes immigrées, en particulier celles qui sont racialisées ou visiblement musulmanes, sont confrontées à une discrimination aggravée en matière d'embauche et d'intégration sur le lieu de travail.
- Les préjugés sexistes et racistes limitent les possibilités d'emploi et de promotion.

4. Limites des politiques :

- Mise en œuvre incohérente des réformes, telles que la suppression des exigences relatives à l'expérience canadienne.
- Programmes de transition sous-financés et mal adaptés.

- Les politiques symboliques de multiculturalisme ont un impact pratique limité sur les résultats en matière d'emploi.

Recommandations pour un changement systémique :

1. Réforme de la reconnaissance des titres de compétences :

- Simplifier et normaliser le processus de reconnaissance des titres de compétences afin de réduire les coûts et les délais.
- Élaborer des critères d'évaluation transparents et équitables pour les qualifications étrangères.

2. Formation et responsabilisation des employeurs :

- Mettre en place une formation obligatoire pour les employeurs sur les préjugés inconscients et les pratiques d'embauche inclusives.
- Mettre en place des mécanismes de responsabilisation pour garantir des pratiques d'embauche et de promotion équitables.

3. Programmes de réseautage et de mentorat :

- Créer des programmes ciblés pour mettre en relation les immigrants avec des réseaux professionnels et des mentors dans les domaines SIMT.
- Encourager les initiatives de parrainage afin de promouvoir l'avancement professionnel des immigrants.

4. Solutions intersectionnelles :

- Lutter contre la discrimination sur le lieu de travail grâce à des politiques antiracistes et en faveur de l'égalité des sexes.
- Adapter les programmes de soutien afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes immigrées et d'autres groupes marginalisés.

5. Harmonisation et application des politiques :

- Aligner les critères de sélection en matière d'immigration sur les besoins réels du marché du travail.
- Renforcer l'application des réformes telles que la suppression des exigences en matière d'expérience canadienne.
- Augmenter le financement des programmes de transition et veiller à ce qu'ils soient adaptés à des domaines spécialisés tels que l'ingénierie et la technologie.

6. Accessibilité de l'information :

- Fournir des informations fiables et adaptées avant et après l'arrivée afin d'aider les immigrants à s'intégrer professionnellement dans les secteurs SIMT.

Pour parvenir à une inclusion significative, il faut des efforts coordonnés de la part du gouvernement, des organismes d'accréditation, des employeurs et des établissements d'enseignement, en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles structurels et relationnels et en garantissant des chances équitables à tous les nouveaux arrivants qualifiés.

Résumé du document : Obstacles à la rétention des immigrants et des réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada - Revue de la littérature

Auteur - Sarah Costantini, du Peel Institute of Research and Training

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Literature-Review-Immigrant-Refugee-SETT-Retention-Barriers-in-Canada.pdf>

Ce document passe en revue les obstacles à la rétention des immigrants dans les secteurs SIMT au Canada. Malgré leurs qualifications élevées, de nombreux immigrants sont confrontés au sous-emploi, à la sous-utilisation de leurs compétences et à la stagnation de leur carrière en raison de difficultés structurelles, relationnelles et individuelles. Ces obstacles persistent même après leur entrée initiale sur le marché du travail, ce qui affecte leur rétention à long terme et leur intégration économique.

Principaux enseignements :

1. Obstacles structurels/systémiques :

- Les problèmes liés à la reconnaissance des diplômes et à l'octroi de licences empêchent les immigrants d'accéder à des emplois correspondant à leurs qualifications.
- Les emplois de survie entraînent une érosion des compétences et entravent la progression de carrière.
- Les lacunes politiques, notamment le décalage entre les politiques d'immigration et les attentes des employeurs, exacerbent le sous-emploi.

2. Obstacles relationnels :

- La discrimination sur le lieu de travail, les microagressions et les préjugés des employeurs limitent l'avancement professionnel.
- L'exclusion des réseaux professionnels et des possibilités de mentorat limite la croissance et la rétention.

3. Obstacles au niveau individuel :

- La maîtrise de la langue a un impact sur les performances professionnelles, l'intégration et la mobilité professionnelle.
- Les problèmes de santé mentale et le fardeau des soins affectent de manière disproportionnée les femmes immigrées.
- Les rôles liés au genre et la méconnaissance de la culture canadienne en milieu de travail entravent la progression de carrière.

4. Obstacles précoces à l'accès à la formation et à l'éducation :

- Les jeunes immigrants sont confrontés à des inégalités systémiques dans l'accès à l'enseignement et au mentorat dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'
- La transition entre les études et l'emploi est entravée par une faible collaboration avec l'industrie et un manque de soutien professionnel adapté à la culture.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Reconnaissance des diplômes** : la non-reconnaissance des qualifications étrangères entraîne le sous-emploi et la stagnation de carrière.
2. **Discrimination sur le lieu de travail** : les préjugés et les pratiques d'exclusion limitent la capacité des immigrants à s'épanouir dans les secteurs SIMT.
3. **Décalage entre les politiques** : les politiques d'immigration ne sont souvent pas adaptées aux besoins du marché du travail, ce qui entraîne des inefficacités en matière d'intégration.
4. **Obstacles liés au genre et intersectionnels** : les femmes immigrées sont confrontées à des défis multiples en raison des rôles attribués à chaque genre, des responsabilités familiales et de la discrimination sur le lieu de travail.
5. **Fuite des cerveaux** : les jeunes immigrants ont du mal à passer de l'éducation à l'emploi en raison d'obstacles systémiques.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Reconnaissance des diplômes et octroi de licences** :
 - Réformer les régimes d'octroi de licences afin de réduire les obstacles et de promouvoir la mobilité interprovinciale.
 - Renforcer les systèmes de reconnaissance des diplômes étrangers et sensibiliser les employeurs à l'évaluation des diplômes.
2. **Harmonisation des politiques** :
 - Améliorer la coordination entre les systèmes d'immigration et d'intégration.
 - Aligner les critères de sélection des immigrants sur les besoins du marché du travail.
3. **Équité au travail** :
 - Élaborer des politiques anti-discrimination et former les équipes de recrutement à reconnaître et à traiter les préjugés inconscients.
 - Promouvoir des initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion afin d'améliorer et de transformer la culture d'entreprise.
4. **Mentorat et réseautage** :
 - Créer des programmes de mentorat dirigés par des pairs issus de minorités raciales.
 - Développer les possibilités de perfectionnement et les initiatives de réseautage professionnel.
5. **Intégration linguistique et culturelle** :
 - Améliorer les programmes de formation linguistique pour les nouveaux arrivants.
 - Fournir des aides à l'intégration sur le lieu de travail adaptées à des domaines spécifiques.
6. **Éducation et soutien précoce** :

- Investir dans des programmes d'études et des programmes de mentorat SIMT culturellement inclusifs pour les jeunes immigrants.
- Renforcer les programmes de transition entre l'école et le monde du travail, notamment les stages et les partenariats avec les employeurs.

Pour éliminer les obstacles au maintien en emploi, il faut adopter une approche à plusieurs niveaux qui cible les défis structurels, relationnels et individuels. Les politiques et pratiques efficaces doivent mettre l'accent sur l'intégration équitable, l'inclusion en milieu de travail et le soutien précoce afin de garantir que les immigrants puissent s'épanouir dans les secteurs SIMT. Sans changement systémique, le Canada risque de perdre ses immigrants qualifiés au profit d'autres pays, ce qui compromettrait son image de terre d'opportunités.

Résumé du document : Réévaluation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi - Obstacles structurels à la représentation intersectionnelle dans les professions SIMT

Auteurs - Suzanne Spiteri et Peace Olanipekun

<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/08/2025-Reassessing-the-Employment-Equity-Act.pdf>

Le document examine de manière critique la loi sur l'équité en matière d'emploi (EEA) au Canada à travers un prisme intersectionnel, en mettant en évidence le contexte historique de la loi, les défis liés à sa mise en œuvre et ses lacunes persistantes. Le rapport formule des recommandations de réforme visant à promouvoir l'équité sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur les groupes marginalisés, notamment les femmes, les peuples autochtones, les communautés racialisées, les personnes handicapées, les immigrants, les réfugiés et les personnes 2ELGBTQI+.

Principaux enseignements

1. **Contexte historique** : La LEÉ a été promulguée en 1986 pour lutter contre la discrimination systémique, mais elle a fait l'objet de critiques.
2. **Terminologie dépassée** : des termes tels que « minorité visible » et « autochtone » sont obsolètes et ne reflètent pas la conception contemporaine de la race et de l'identité.
3. **Intersectionnalité** : la LEÉ ne dispose pas d'un cadre intersectionnel et ne tient pas compte des identités qui se recoupent et de la discrimination systémique.
4. **Manque de données ventilées** : l'absence de données au niveau des sous-groupes au sein des groupes méritant l'équité masque les obstacles et les expériences nuancés auxquels ces groupes sont confrontés.
5. **Mécanismes d'application faibles** : les sanctions limitées en cas de non-respect entravent l'efficacité de la loi dans la réalisation des objectifs d'équité.

Problèmes critiques

1. **Portée limitée** : La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique qu'aux secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, laissant la majeure partie du Canada sans législation complète en matière d'équité en matière d'emploi.
2. **Définitions obsolètes** : la terminologie actuelle homogénéise des communautés diverses et ne tient pas compte des obstacles spécifiques auxquels sont confrontés les sous-groupes, par exemple le racisme anti-Noirs et la souveraineté autochtone ne sont pas suffisamment pris en compte.
3. **Absence d'intersectionnalité** : la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne tient pas suffisamment compte des réalités complexes des personnes ayant plusieurs identités marginalisées.

4. **Exclusion de groupes clés** : Les immigrants, les réfugiés et les personnes 2ELGBTQI+ ne sont pas officiellement reconnus comme des groupes méritant l'équité en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
5. **Harmonisation des définitions du handicap** : la catégorie « handicap » est obsolète et n'est pas conforme à la loi actuelle sur l'accessibilité pour les personnes handicapées au Canada.
6. **Besoin de données désagrégées** : Les données agrégées peuvent masquer les disparités au sein des sous-groupes, perpétuant ainsi les inégalités systémiques.
7. **Faiblesse de l'application** : les employeurs s'exposent à des sanctions minimales en cas de non-respect, ce qui réduit l'efficacité de la loi.
8. **Inclusion, pas de quotas** : le recours excessif à des objectifs chiffrés néglige les obstacles structurels et culturels.

Recommandations pour un changement systémique

1. **Mettre à jour la terminologie** : remplacer les termes obsolètes tels que « minorité visible » et « autochtone » par un langage précis et inclusif.
2. **Adopter un cadre intersectionnel** : réviser la Loi sur l'égalité en matière d'emploi afin de refléter les identités qui se recoupent et la discrimination systémique.
3. **Créer des catégories distinctes en matière d'équité** : introduire des catégories distinctes pour les travailleurs noirs, les personnes 2ELGBTQI+ et les immigrants/réfugiés.
4. **Reconnaître la souveraineté autochtone** : distinguer les peuples autochtones en tant qu'entités autonomes dans la législation sur l'équité.
5. **Harmoniser les définitions du handicap** : utiliser un modèle social du handicap conforme à la Loi canadienne sur l'accessibilité.
6. **Rendre obligatoire la collecte de données ventilées** : exiger des données au niveau des sous-groupes afin d'identifier les obstacles nuancés au sein des groupes méritant l'équité.
7. **Renforcer les mécanismes d'application** : améliorer la surveillance et mettre en œuvre des sanctions en cas de non-respect.
8. **Aller au-delà des objectifs chiffrés** : intégrer des évaluations qualitatives pour s'attaquer aux obstacles structurels et culturels.

Ces réformes visent à favoriser une inclusion substantielle sur le lieu de travail et à éliminer la discrimination systémique, en garantissant des chances équitables à tous les groupes marginalisés.

Annexe G

Résumés des rapports complémentaires sur les connaissances intersectionnelles clés

(Résumés créés à l'aide de l'outil Adobe Acrobat Generative AI Assist - pour consulter les rapports complets, veuillez vous reporter aux liens fournis)

Résumé du document : **Changer les systèmes, transformer les vies : Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028**

Auteur - Gouvernement du Canada (2024)

<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/combating-racism-discrimination/canada-anti-racism-strategy.html>

La Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028, intitulée « *Changer les systèmes, transformer les vies* », s'appuie sur la stratégie précédente pour lutter contre le racisme systémique et promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle vise à éliminer les obstacles dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé, du logement, de la justice et de l'immigration, tout en autonomisant les communautés marginalisées. La stratégie s'appuie sur une large participation communautaire et des recherches fondées sur des données probantes, dans le but de parvenir à un changement systémique dans toutes les institutions fédérales.

Principaux enseignements

1. **Racisme systémique dans l'éducation et l'emploi** : les populations racialisées et noires sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des parcours éducatifs et à des opportunités d'emploi équitables, ce qui entraîne des écarts salariaux et une sous-représentation dans les postes de direction.
2. **Intersectionnalité** : le racisme croise d'autres formes d'oppression, telles que le sexisme, le capacitisme et l'homophobie, amplifiant son impact sur les résultats scolaires et professionnels.
3. **Impact de la COVID-19** : La pandémie a exacerbé les inégalités raciales, notamment en termes de stabilité financière, d'accès à l'éducation et d'opportunités d'emploi.
4. **Sensibilisation du public** : des événements tels que le meurtre de George Floyd et la découverte de tombes autochtones anonymes ont accru la prise de conscience du racisme systémique au Canada.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Obstacles à l'emploi** : les populations racialisées et noires connaissent des taux de chômage plus élevés, des écarts salariaux et une exclusion des réseaux professionnels malgré des niveaux d'éducation comparables.
2. **Inégalités en matière d'éducation** : Les étudiants racialisés et autochtones sont confrontés à des obstacles systémiques qui les empêchent

d'accéder à une éducation de qualité, ce qui limite leurs perspectives de carrière.

3. **Sous-représentation dans les postes de direction :** les groupes marginalisés sont sous-représentés dans les postes de direction et de gestion dans tous les secteurs.
4. **Disparités économiques :** les écarts persistants en matière de revenus et de richesse parmi les populations racialisées entravent l'autonomisation économique.

Recommandations pour un changement systémique :

1. Autonomisation économique :

- Développer des programmes tels que le Black Entrepreneurship Program et le 50-30 Challenge afin d'accroître la représentation dans les postes de direction et l'emploi.
- S'attaquer aux obstacles systémiques dans les secteurs réglementés au niveau fédéral afin de garantir un accès équitable aux emplois et aux postes de direction.
- Fournir un financement ciblé pour le développement des compétences et les initiatives en faveur de l'inclusion sur le lieu de travail.

2. Parcours éducatifs :

- Soutenir les initiatives qui favorisent l'équité dans l'accès à l'éducation et les résultats scolaires des élèves issus de minorités raciales et autochtones.
- Financer des programmes qui intègrent l'éducation antiraciste dans les écoles et les lieux de travail afin de favoriser des environnements inclusifs.
- Développer des partenariats avec des organisations communautaires afin d'offrir un mentorat et une orientation professionnelle aux jeunes marginalisés.

3. Données et responsabilité :

- Améliorer la collecte et la désagrégation des données afin de suivre les disparités raciales dans les résultats scolaires et professionnels.
- Utiliser des recherches fondées sur des données probantes pour éclairer les changements de politique et mesurer les progrès accomplis dans la réduction des inégalités.

La stratégie met l'accent sur la collaboration avec les communautés, l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et la responsabilité institutionnelle afin d'éliminer le racisme systémique. En s'attaquant aux problèmes critiques liés aux parcours éducatifs et aux systèmes d'emploi, elle vise à autonomiser les personnes en âge de travailler et à créer un Canada plus inclusif.

Résumé du document : L'affaire de tous : l'accessibilité au Canada Rapport du chef de l'accessibilité

Auteur - Gouvernement du Canada (2023)

<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/accessibility-disability/everyone-business/6472-ESDC-CAO-report-aoda-en.pdf>

Le rapport met en évidence les progrès et les défis liés à la création d'un Canada sans obstacles dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). Il souligne l'importance de l'accessibilité dans les parcours éducatifs et l'emploi, en mettant l'accent sur les changements systémiques nécessaires pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées. La LCA vise à identifier, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles, dans le but de parvenir à un Canada sans obstacles d'ici 2040.

Principaux enseignements

1. **Formation obligatoire en matière d'accessibilité** : Il est essentiel de sensibiliser le public par le biais d'une formation obligatoire afin d'identifier les obstacles et de prendre des mesures efficaces. La formation doit être diversifiée, impliquer les personnes handicapées et être adaptée à des publics spécifiques à tous les niveaux des organisations.
2. **Engagements en matière d'emploi** : Le gouvernement fédéral s'est engagé à embaucher 5 000 nouveaux employés handicapés d'ici 2025, afin de combler le déficit de représentation des personnes handicapées dans la population active.
3. **Représentation dans les programmes** : CBC/Radio-Canada augmente la représentation des personnes handicapées dans ses programmes, notamment grâce à des initiatives telles que Access CBC et des émissions traitant de sujets liés au handicap.
4. **Approvisionnement et accessibilité** : Statistique Canada a identifié des obstacles à l'approvisionnement en biens accessibles et s'est engagé à former 100 % du personnel chargé des achats afin de garantir l'accessibilité des achats.

Problèmes critiques identifiés :

1. **Obstacles à l'emploi** : Les personnes handicapées sont confrontées à des difficultés en matière de recrutement, de maintien en poste et d'aménagements sur le lieu de travail en raison d'attitudes négatives, de longs délais d'attente et d'une connaissance inégale des aménagements.
2. **Manque de sensibilisation** : De nombreux obstacles restent non identifiés en raison d'une compréhension insuffisante des divers handicaps, y compris les handicaps invisibles et épisodiques.
3. **Lacunes dans les données** : Les organisations manquent souvent de données sur les personnes handicapées, ce qui les empêche de mesurer les progrès réalisés et de s'attaquer efficacement aux obstacles.

4. **Difficultés de financement** : l'accessibilité est souvent reléguée au second plan en raison de contraintes budgétaires, malgré sa nécessité pour l'inclusion.

Recommandations pour un changement systémique :

1. **Formation obligatoire en matière d'accessibilité** : mettre en place une formation obligatoire pour tous les employés des secteurs public et privé, axée sur l'inclusion des personnes handicapées, les préjugés inconscients et la conception accessible.
2. **Financement dédié à l'accessibilité** : garantir un financement durable pour les initiatives en matière d'accessibilité, en les considérant comme des investissements essentiels plutôt que comme des dépenses facultatives.
3. **Centralisation des processus d'aménagement** : rationaliser les aménagements sur le lieu de travail afin de réduire les délais d'attente et d'améliorer la cohérence entre les secteurs.
4. **Collecte et analyse des données** : développer des méthodes standardisées pour collecter et analyser les données sur les personnes handicapées, en veillant à ce que leurs expériences soient prises en compte dans les processus décisionnels.
5. **Intégration dans les stratégies nationales** : intégrer l'accessibilité dans les stratégies nationales en matière de logement, de transport et d'éducation afin de garantir un changement systémique dans tous les domaines prioritaires.