

**RAPPORT NATIONAL 2025 SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES
DANS LES DOMAINES DES SCIENCES, DE L'INGÉNIERIE,
DES MÉTIERS ET DE LA TECHNOLOGIE (SIMT)**

**INTENSIFICATION :
Une évaluation des cadres
législatifs, cadres de mise en
œuvre et processus de planification
stratégique des gouvernements fédéral,
provinciaux et territoriaux (FPT) par rapport au
pays classé n° 1, l'Islande**



Auteure :

Lorraine Hewlett, B.A., M.A., B.Ed., analyste politique et législative, CCFSIMT

Contributions à la recherche législative :

Peace Olanipekun, candidate au doctorat en droit, 2026, Faculté de droit de l'Université de Calgary

Contributions aux statistiques et à la recherche sur le cerveau :

Alicia Bjarnason, géologue professionnelle, F.G.C., M.A., C.C.I.P.

Lexique

BPfA	Déclaration et Programme d'action de Beijing (en anglais <i>Beijing Declaration and Program for Action</i>)
CCEG	Conseil consultatif sur l'égalité des genres (pour les pays du G7)
CCFSIMT	Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologie
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (en anglais <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW</i>)
CTIC	Conseil des technologies de l'information et des communications
Député.e	Député.e du Parlement du Canada (la Chambre des communes) ou du Parlement provincial
EAC	Ententes sur les avantages communautaires
EG	Égalité des genres
FCA	Forum canadien sur l'apprentissage
FEGC	Femmes et Égalité des genres Canada
FFADA	Femmes et filles autochtones disparues et assassinées
FPT	Fédéral-provinciaux-territoriaux
MAL	Membre de l'Assemblée législative (en anglais, <i>Member of the Legislative Assembly</i>)
MPP	Membre du Parlement provincial
NEV	Non en vigueur
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
ONG	Organisations non gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
PAN	Plan d'action national
PAN VFS	Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe (ou Plan d'action national sur la VFS)
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PRETNL	Plan de retombées économiques de Terre-Neuve-et-Labrador
SIMT	Sciences, ingénierie, métiers et technologie
SMCC	Syndicats des métiers de la construction du Canada
SST	Santé et sécurité au travail
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
TDP	Tribunal des droits de la personne
VFS	Violence fondée sur le sexe
2ELGBTQQIA+	deux esprits, lesbienne.s, gaie.s, bisexuel.le.s, transgenre.s, queer.s, en questionnement, intersexué.e.s et asexuel.le.s plus

TABLE DES MATIÈRES

Résumé exécutif	6
Introduction	11
Situation actuelle des femmes dans les SIMT	14
Méthodologie utilisée pour les mesures du bulletin	
Cadre législatif	17
Cadre de mise en œuvre	25
Processus de planification stratégique	29
Tableau récapitulatif des bulletins fédéral-provinciaux-territoriaux (FPT)	36
Principales conclusions et recommandations	
Cadres législatifs FPT	40
Législation FPT en matière de santé et de sécurité au travail	64
Cadres de mise en œuvre FPT	90
Processus de planification stratégique FPT	105
Programmes FPT visant à soutenir l'égalité des genres	137
Notes de fin	142
Annexe 1 : Accords internationaux visant à atteindre l'égalité des genres	PDF
Annexe 2 : Lutttes pour l'équité salariale au Canada (exemples)	PDF
Bulletins	
Islande	PDF
Gouvernement du Canada	PDF
Colombie-Britannique	PDF
Alberta	PDF
Saskatchewan	PDF
Manitoba	PDF
Ontario	PDF
Québec	PDF
Nouveau-Brunswick	PDF
Nouvelle-Écosse	PDF
Île-du-Prince-Édouard	PDF
Terre-Neuve-et-Labrador	PDF
Yukon	PDF
Territoires du Nord-Ouest	PDF
Nunavut	PDF

« Des progrès sont possibles, mais ils ne sont pas assez rapides. Nous devons continuer à aller de l'avant en faveur de l'égalité des sexes afin de respecter l'engagement pris par les dirigeants mondiaux lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin il y a près de 30 ans, et dans l'Agenda 2030. Unissons-nous pour continuer à démanteler les obstacles auxquels sont confrontées les femmes et les filles et forger un avenir où l'égalité des sexes n'est pas seulement une aspiration, mais une réalité. »¹

Sima Bahous, directrice exécutive d'ONU Femmes, septembre 2024

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

« L'égalité des sexes n'est pas une réflexion après-coup ; c'est le pilier d'une économie forte et d'une société résiliente. »²

*Institut canadien de recherche pour
pour la promotion des femmes
14 mars 2025*

Le Rapport national 2025 sur l'égalité des genres dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) est un outil que les défenseurs de l'égalité des genres et les décideurs politiques peuvent utiliser pour mesurer et accélérer les progrès du Canada dans la lutte contre les inégalités entre les genres, en mettant l'accent sur l'environnement de travail dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie. Les informations contenues dans ce rapport, ainsi que les bulletins qui l'accompagnent, peuvent être utilisées pour demander des comptes aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada quant à la réalisation de l'objectif d'égalité des genres dans tout le pays, en particulier pour les femmes et les personnes de divers genres qui poursuivent ou recherchent une carrière dans les SIMT.

La nécessité de parvenir à l'égalité des genres dans les domaines SIMT

Au fil des décennies, le gouvernement du Canada a signé de nombreux accords internationaux (voir [l'annexe 1](#)) affirmant la volonté du pays de parvenir à l'égalité entre les genres. Plus récemment, en septembre 2015, le Canada a réaffirmé son engagement à atteindre l'égalité des genres d'ici 2030 lorsqu'il a adopté, avec 192 autres États membres des Nations Unies, le *Programme de développement durable à l'horizon 2030*. L'égalité entre les sexes (objectif n° 5) est l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) du cadre quinquennal.

Sur un plan plus pratique, la demande de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des SIMT pour alimenter les industries canadiennes est en hausse et ne montre aucun signe de ralentissement. Toutes les organisations canadiennes, qu'elles soient gouvernementales, universitaires, industrielles ou éducatives, dépendent de plus en plus des compétences en SIMT pour prospérer. Toutes ces parties prenantes sont confrontées à un défi commun : la nécessité de remédier à la forte sous-représentation des femmes et des personnes de genre divers dans la main-d'œuvre SIMT, car le Canada ne peut se permettre de sous-utiliser les talents disponibles au pays. Pour atteindre cet objectif, il faut éliminer les obstacles à la participation à tous les niveaux de la filière SIMT. Nous devons créer un environnement où les femmes et les personnes de genre divers peuvent suivre facilement une formation SIMT, puis utiliser ces compétences pour progresser dans leur carrière jusqu'à des postes de haut

niveau. Aucun secteur ne peut résoudre ce problème à lui seul. Il faut faire preuve de leadership, et celui-ci doit s'accompagner d'une responsabilisation.

Le Canada doit cesser de reculer et prendre des mesures efficaces

Au cours de la dernière décennie, le Canada a continué de reculer dans le classement annuel des pays qui prennent des mesures pour combler l'écart entre les genres. Bien que le fédéralisme canadien présente des défis, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada ont beaucoup à apprendre de nombreux pays européens, qui se classent systématiquement beaucoup plus haut. Par exemple, en juin 2025, l'Islande occupait la première place du classement depuis seize ans. Le gouvernement islandais a fait figure d'exemple en mettant en place un cadre législatif et un cadre de mise en œuvre solides. En outre, il s'est distingué dans les domaines de la consultation publique et de la planification stratégique. Il y a beaucoup à apprendre des exemples de l'Islande et d'autres pays en matière d'élaboration de politiques publiques efficaces, d'administration publique et de partenariats avec les parties prenantes.

Au Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont beaucoup mieux réussi à instaurer l'égalité entre l'anglais et le français en tant que langues officielles qu'à instaurer l'égalité entre les genres. Tout comme les droits linguistiques des minorités, l'égalité est inscrite dans notre Constitution (voir les articles 15 (1) et 28 de la *Charte canadienne des droits et libertés*) et devrait bénéficier de la même attention et des mêmes ressources pour être mise en œuvre avec succès. Selon les données disponibles de Statistique Canada, le manque d'égalité entre les genres dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) est assez lamentable. Le pourcentage de femmesⁱ travaillant dans les métiers n'a pratiquement pas augmenté au cours des 30 dernières années. À l'échelle nationale, il continue de se situer autour de 5 %. Le statu quo n'est pas efficace. Les femmes continuent d'être sous-employées dans les métiers.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada ont *beaucoup* à faire pour éliminer les inégalités entre les genres dans leurs juridictions respectives. Tous les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent adopter de nouvelles lois sur l'égalité des genres et modifier la législation actuelle (en particulier en matière de santé et de sécurité au travail) afin d'y intégrer les meilleures pratiques. Des directions et des conseils consultatifs sur l'égalité des genres doivent encore être créés dans certaines juridictions fédérale, provinciales et territoriales, et *toutes* les directions actuelles et futures doivent se voir conférer les pouvoirs législatifs nécessaires pour combler les écarts en matière d'égalité des genres. Les directions et les conseils consultatifs sur l'égalité des genres au Canada continuent d'être sous-dotés en matière de pouvoirs.

Parmi toutes les catégories SIMT, ce sont les métiers qui nécessitent le plus d'efforts ciblés et immédiats pour instaurer l'égalité pour les femmes et les personnes de divers genres. En outre, les gouvernements FPT doivent donner à leurs directions de l'égalité des

ⁱ Le nombre de personnes de genre divers travaillant dans les métiers manuels n'a pas été évalué.

genres les moyens de mettre en œuvre un processus de planification stratégique solide visant l'excellence et respectant les normes les plus élevées. Le Québec, qui est la seule juridiction à avoir élaboré de manière cohérente des plans stratégiques et des plans d'action pour parvenir à l'égalité des genres, a encore des progrès à faire.

Le présent rapport examine le cas de l'Islande, puis compare chacune des quatorze (14) juridictions fédéral, provinciales et territoriales du Canada afin d'évaluer si chacune d'entre elles a mis en place le cadre législatif, le cadre de mise en œuvre et le processus de planification stratégique solides nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres pour les femmes au Canada, et en particulier pour les femmes dans les SIMT.

Ce rapport de recherche contient également 97 recommandations, inspirées des meilleures pratiques déjà mises en œuvre avec succès en Islande et dans d'autres pays. *Il est impératif que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux mettent en œuvre ces mesures recommandées le plus rapidement possible, non seulement pour améliorer le classement du Canada sur la scène mondiale et se rapprocher de l'engagement pris par le Canada d'atteindre l'égalité des genres d'ici 2030 (qui est maintenant à moins de cinq ans), mais surtout pour améliorer les conditions de travail des femmes et des personnes de divers genres au Canada, afin que la main-d'œuvre qualifiée dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), dont le besoin se fait urgemment sentir, soit disponible pour dynamiser les industries canadiennes, améliorer la croissance économique du Canada et assurer le bien-être financier d'un plus grand pourcentage de ses citoyens.*

Conclusion

Les données et les preuves contenues dans le présent rapport permettent d'évaluer les progrès réalisés par le Canada. Il est important de comparer la situation actuelle à la vision. Lorsqu'il devient évident qu'un gouvernement fédéral, provincial ou territorial n'a pas réussi à réaliser les progrès souhaités, les défenseurs de l'égalité des genres, notamment les député.e.s fédéraux, les député.e.s provinciaux et les membres des assemblées législatives, peuvent utiliser les informations contenues dans le présent rapport et les fiches d'évaluation qui l'accompagnent pour établir de nouvelles priorités et mieux cibler les efforts gouvernementaux.

Ce que démontrent tant de pays européens ne doit pas être rejeté comme un modèle européen inapplicable au Canada. Au contraire, ces **pays européens sont des modèles d'excellence en matière d'élaboration et de mise en œuvre de lois, ainsi que de planification stratégique.** Le Canada a démontré sa volonté et sa capacité à élaborer un cadre législatif approprié, un cadre de mise en œuvre et un processus de planification stratégique solide pour parvenir à l'égalité entre le français et l'anglais en tant que langues officielles au Canada. Le gouvernement du Canada, en collaboration avec de nombreux gouvernements provinciaux et territoriaux, a promulgué une loi sur les langues officielles, créé un Commissariat aux langues officielles et mis en place un processus de traitement des

plaintes. Un niveau similaire de détail et d'engagement est nécessaire pour atteindre l'égalité des genres au Canada.

Avertissement :

Le présent rapport évalue les cadres législatifs, les cadres de mise en œuvre et les processus de planification stratégique. La recherche et l'évaluation de tous les types de *programmes* gouvernementaux, également essentielles à la réalisation de l'égalité entre les genres, dépassaient la portée de ce projet. Il s'agit, par exemple, de programmes de logement abordable (p. ex., logements de transition, logements sociaux, coopératives d'habitation et suppléments au loyer), de programmes de garde d'enfants, de programmes de prêts étudiants, ainsi que de la possibilité de mettre en place des programmes de revenu de base universel et d'éducation postsecondaire universelle. Néanmoins, le présent rapport contient des conclusions et des recommandations clés concernant les programmes d'équité en matière d'emploi.

Les carrières au sein des SIMT peuvent offrir une sécurité économique. L'accès à une carrière dans les SIMT est limité lorsque les ressources nécessaires pour satisfaire les besoins fondamentaux font défaut. Souvent, ce type de programme est essentiel pour soutenir les femmes et les personnes de divers genres qui souhaitent poursuivre une carrière dans les SIMT. L'insécurité économique limite souvent l'accès à l'éducation et à la formation nécessaires pour obtenir les qualifications requises pour accéder à ces professions.

La pauvreté demeure un obstacle majeur à la participation des femmes aux SIMT. L'examen des plans stratégiques, des plans d'action et des plans budgétaires de lutte contre la pauvreté (ou de réduction de la pauvreté) qui existent ou n'existent pas partout au Canada dépassait également le cadre de ce projet. Une évaluation des *programmes* actuels et potentiels visant à soutenir l'égalité des genres pourrait être intégrée dans les futurs plans stratégiques et plans d'action élaborés par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, car des programmes sociaux plus larges pourraient contribuer à atténuer ces difficultés économiques et à créer des voies plus équitables pour que les femmes et les personnes de divers genres puissent accéder à des carrières dans les SIMT et y prospérer.

Volonté politique

Il existe un vaste ensemble de recommandations, de cadres et d'engagements (tant nationaux qu'internationaux) que le Canada n'a pas mis en œuvre. L'appel lancé par la Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologie (CCFSIMT) en faveur de cadres législatifs et de mise en œuvre plus solides, ainsi que de processus de planification stratégique ne rejette pas les travaux antérieurs. Ce qu'il faut, c'est la volonté politique et des mécanismes de responsabilisation pour mettre en œuvre les engagements existants. Les plans stratégiques peuvent être des outils utiles, mais seulement s'ils sont

dotés de ressources suffisantes, suivis de manière transparente et fondés sur les obligations passées.

Bien que nous nous tournions vers l'Europe pour trouver des exemples d'excellents cadres législatifs et de mise en œuvre ainsi que de processus de planification stratégique, nous pouvons apprendre beaucoup ici même au Canada, en écoutant et en intégrant les points de vue des peuples autochtones et de la communauté des militants canadiens (actuels et historiques) qui défendent les personnes racialisées, les personnes handicapées, les femmes, les personnes 2ELGBTQQIA+, etc. La CCFSIMT s'efforce d'inclure les voix des femmes et des personnes de toutes origines et de tous genres dans le domaine des SIMT.

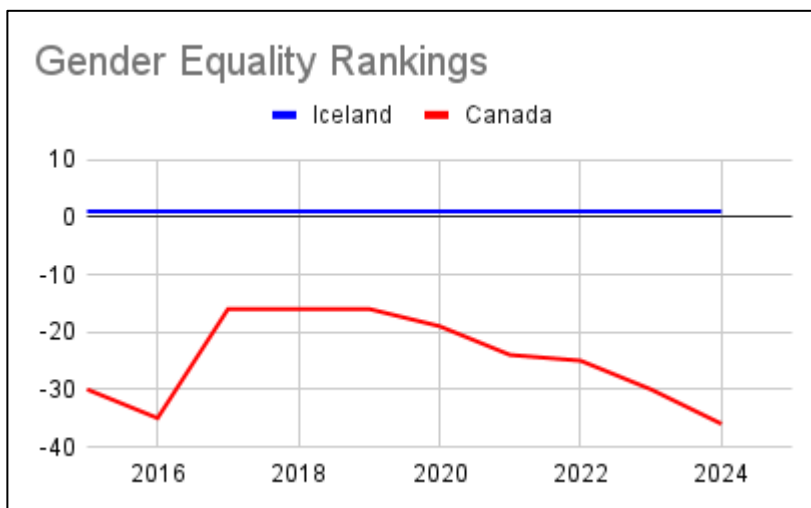
INTRODUCTION

Chaque année, une évaluation³ est réalisée dans les pays du monde entier afin de mesurer les progrès accomplis par chaque État-nation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, communément appelée « égalité des sexes ». En 1995, le Canada était classé au premier rang des pays pour ses efforts en faveur de l'égalité des sexes.⁴ Cependant, le classement du Canada a radicalement changé depuis 1995.

Entre 2017 et 2024, le Canada a connu une baisse significative de son classement. En 2017, le Canada occupait la 16e place. En 2024, il avait chuté à la 36e place. Cela contraste radicalement avec 1995, année où le Canada occupait la première place.

Année Classement

2015	30e
2016	35e
2017	16e
2018	16e
2019	N/A
2020	19e
2021	24e
2022	25e
2023	30e
2024	36e
2025	32e



Contrairement au Canada, l'Islande occupe la première place du classement depuis seize (16) années consécutives. Il y a d'importantes leçons à tirer de l'Islande et des autres pays du top 15 mondial en matière de réduction des inégalités entre les sexes et de parité totale entre les hommes et les femmes. L'Islande est classée comme le pays le plus égalitaire au monde pour la 16e année consécutive et est le seul pays à avoir comblé plus de 90 % de l'écart entre les sexes.

La CCFSIMT reconnaît que malgré le cadre législatif solide de l'Islande en matière d'égalité des sexes, l'expérience vécue par les personnes les plus touchées par la violence sexiste ne correspond souvent pas à ces protections juridiques. Les limites sociétales persistent, créant le « paradoxe nordique » où une législation solide en matière d'égalité des sexes coexiste avec des taux inquiétants de harcèlement et de violence sexistes, par exemple sur les lieux de travail islandais.ⁱⁱ Cela souligne la nécessité d'une meilleure mise en œuvre de la législation islandaise en matière de santé et de sécurité au travail, qui interdit le

ⁱⁱ Voir l'étude réalisée par Jonsdottir, S. D. et al. (31 août 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.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2468266722002018>

harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur les lieux de travail islandais. Néanmoins, les solides structures législatives de l'Islande constituent un modèle précieux que le Canada peut utiliser pour établir les bases nécessaires et essentielles sur lesquelles s'appuyer pour lutter contre ces inégalités persistantes.

Whiting (2023) a indiqué que l'Islande « a intégré davantage de femmes dans l'économie et la population active, y compris à des postes de direction et dans les professions STIM [sciences, technologie, ingénierie et mathématiques] ». ⁵ L'évaluation de Whiting (2023), selon laquelle « le plafond de verre est encore plus difficile à briser pour les femmes dans les carrières STIM que pour celles qui ne sont pas dans les STIM », revêt une importance particulière pour la CCFSIMT. ⁶

Le Canada a tendance à penser qu'il se porte bien en tant que pays, tant qu'il fait mieux que les États-Unis. En tant que pays, le Canada a tendance à s'ancrer aux États-Unis, même si d'autres pays affichent des résultats plus solides. Cependant, les États-Unis se classent au 43e rang dans le *Rapport mondial 2024 sur l'écart entre les sexes*. En revanche, la province de Québec a un lien fort avec l'Europe, car de nombreux Québécois ont des ancêtres français. Le succès le plus important du Québec dans la réduction de l'écart entre les genres est principalement dû à son ancrage plus fort en France et en Europe qu'aux États-Unis. En 2024, onze (11) des quinze (15) pays les plus performants en matière de lutte contre les inégalités entre les sexes et de réduction de l'écart entre les sexes étaient situés en Europe (voir encadré). ⁷ Les pays européens ont des leçons importantes à nous enseigner sur la manière de réduire l'écart entre les sexes.

Il est essentiel de noter qu'en 1985, les gouvernements du Québec et de la France ont signé un accord visant à renforcer la coopération et l'échange d'informations entre les deux juridictions concernant les activités et les projets entrepris par chaque gouvernement pour transformer l'égalité des sexes dans la loi en égalité de fait. L'accord a été renouvelé en 1990. Après la signature de l'accord, les deux gouvernements ont franchi des étapes importantes dans la promotion de l'égalité entre les sexes. En 2021, le gouvernement du Québec a annoncé qu'il continuerait à collaborer étroitement avec le gouvernement français afin d'atteindre une véritable égalité entre les sexes. ⁸

Il y a plusieurs décennies, le gouvernement du Québec a établi une distinction entre « l'égalité de droit » et « l'égalité de fait », également appelée véritable égalité. ⁹ Le gouvernement du Québec a expliqué qu'aux yeux de la loi, les hommes et les femmes sont considérés comme égaux depuis l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1975, qui « a inscrit le principe de l'égalité des sexes dans la loi » ; ¹⁰ cependant, même si la

En 2024, les 15 pays les plus performants en matière de réduction des inégalités entre les sexes étaient les suivants :

- 1) Islande
- 2) Finlande
- 3) Norvège
- 4) Nouvelle-Zélande
- 5) Suède
- 6) Nicaragua
- 7) Allemagne
- 8) Namibie
- 9) Irlande
- 10) Espagne
- 11) Lituanie
- 12) Belgique
- 13) Moldavie
- 14) Royaume-Uni
- 15) Danemark

REMARQUE :

- 24) France

loi reconnaît que les hommes et les femmes ont les mêmes droits, « cela ne garantit pas l'égalité de fait ».¹¹ L'égalité de fait « est la concrétisation de l'égalité devant la loi ».¹² Au 31 août 2023, le gouvernement du Québec reconnaissait qu'au Québec, « la véritable égalité entre les sexes n'était toujours pas atteinte ».¹³

Le dilemme du Québec, qui n'a pas encore atteint « l'égalité de fait », est influencé par le classement de la France à la 24^e place dans le *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2024*,¹⁴ suivi d'une baisse à la 35^e place dans le *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2025*.¹⁵ Le Québec a encore beaucoup à apprendre de l'Islande, classée 1^{re}, ainsi que des 15 autres pays mentionnés ci-dessus, qui devancent la France en matière d'efficacité dans la réduction des inégalités entre les sexes.

À l'avenir, il serait extrêmement bénéfique pour les femmes et les personnes de divers genres dans le domaine des SIMT que le gouvernement de chaque province et territoire aborde la question de l'égalité des genres dans sa propre juridiction, en adoptant une approche similaire à celle des différents pays européens. Comme le montre le graphique ci-dessous, la population totale des pays européens correspond à celle des provinces et territoires canadiens pris individuellement. En commençant à penser comme un pays européen, chaque gouvernement provincial et territorial du Canada pourrait certainement choisir de mettre en œuvre les meilleures pratiques pour combler l'écart entre les sexes, telles que celles que de nombreux pays européens ont déjà démontrées. Une consultation régulière avec les personnes qui vivent et travaillent dans chacune des provinces et chacun des territoires du Canada aiderait à résoudre le problème des inégalités structurelles entre les sexes.

Population des provinces et territoires canadiens (au 30 juin 2024) et leurs équivalents européens les plus proches¹⁶

Province/territoire canadien.ne

Colombie-Britannique	5 646 467
Alberta	4 849 906
Saskatchewan	1 231 043
Manitoba	1 484 135
Ontario	15 996 989
Québec	9 030 684
Nouveau-Brunswick	850 894
Nouvelle-Écosse	1 072 545
Île-du-Prince-Édouard	177 081
Terre-Neuve-et-Labrador	541 391
Yukon	45 750
Territoires du Nord-Ouest	44 920
Nunavut	40 758

Pays européen

Danemark	5 977 412
Finlande	5 617 310
Norvège	5 576 660
Irlande	5 255 017
Estonie	1 360 546
Lituanie	2 859 110
Pays-Bas	18 228 742
Suisse	8 921 981
Luxembourg	673 036
Estonie	1 360 546
Île de Man	84 160
Islande	393 396
Liechtenstein	39 870
Gibraltar	39 329
Monaco	38 631

SITUATION ACTUELLE DES FEMMES DANS SIMT

« Nous avons besoin d'un leadership qui soit prêt à reconnaître la situation dans laquelle nous nous trouvons, plutôt que de brosser un tableau idyllique en manipulant les données. »

*Mémoire présenté par la Communauté des minorités visibles fédérales au
Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (EEART)
28 avril 2022*

Un mythe persiste au Canada selon lequel l'égalité des sexes a été atteinte. Ce mythe a été diffusé à travers le pays le vendredi 10 novembre 2006, lorsque Beverley J. Oda, ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, s'est levée pendant la période de questions à la Chambre des communes et a déclaré que l'égalité entre les hommes et les femmes avait été atteinte au Canada : *« Monsieur le Président, il faut bien comprendre que, si nous continuons à dire aux femmes qu'elles ne sont pas égales aux hommes, elles vont continuer à le croire. Nous sommes d'avis que tous les citoyens du Canada sont égaux. »*¹⁷

Malheureusement, il s'agissait là d'une déclaration idéologique. Ce n'était pas une conclusion fondée sur des données et des preuves. Selon les professeurs A. Litviniuc et C. Claussen de l'Université de Calgary :

*« Malgré les preuves du contraire, de nombreux Canadiens, en particulier les hommes, nient l'existence de l'inégalité entre les sexes. Par exemple, 72 % des femmes et 55 % des hommes sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'il existe des obstacles importants qui rendent la réussite plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Et malheureusement, le Canada ne fait pas toujours assez pour remettre en question et éliminer ces attitudes, structures, systèmes et institutions qui ignorent les différences d'expériences et de besoins entre les sexes. »*¹⁸

Pourcentage actuel (%) de femmes dans les professions SIMT

En effet, les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne. Selon Statistique Canada, en 2024, « les femmes représentaient 47,3 % de la main-d'œuvre canadienne ». ¹⁹ Cependant, la représentation des femmes dans les professions SIMT est nettement plus faible.

Sciences

Bien que les femmes au Canada aient atteint la parité entre les sexes dans la plupart des domaines des sciences physiques et de la vie, selon Statistique Canada, la situation est

très différente dans les domaines de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (voir le tableau ci-dessous).

Ingénierie

En 2024, Ingénieurs Canada a signalé que, même si les femmes représentent plus de la moitié de la population canadienne, elles « sont nettement sous-représentées dans les études d'ingénierie et dans la profession d'ingénieur ». ²⁰ Au cours des dernières décennies, le nombre de femmes inscrites dans des programmes d'études supérieures en ingénierie a augmenté, tout comme celui de femmes exerçant la profession d'ingénieur. Cependant, malgré cette augmentation du pourcentage de femmes, les hommes demeurent largement majoritaires dans le domaine de l'ingénierie. ²¹

Ingénieurs Canada a souligné que pour résoudre ce problème, il est essentiel de se concentrer sur le recrutement, la rétention et le perfectionnement professionnel des femmes dans la profession d'ingénieur, d'opérer un changement culturel dans la profession d'ingénieur afin de favoriser une participation encore plus importante des femmes dans la profession, et d'élaborer des stratégies pour réduire efficacement les obstacles auxquels se heurtent les femmes et créer une « culture de travail inclusive et favorable ». ²²

Métiers

Après avoir analysé les données recueillies lors du recensement canadien de 2016, le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a constaté que les femmes représentaient 14,8 % de la main-d'œuvre canadienne certifiée Sceau rouge, qui comprenait des apprentis, des compagnons certifiés et des artisans non certifiés travaillant dans plus de 50 métiers certifiés Sceau rouge. ²³ Cependant, le FCA a découvert que lorsque les métiers de service (par exemple, cuisinier, boulanger et coiffeurⁱⁱⁱ) étant retirées des données recueillies lors du recensement de 2016, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre certifiée Sceau rouge tombait à 5,2 %. ²⁴ Ce pourcentage a encore diminué, passant à 4,7 % entre 2016 et 2021, en raison de la baisse du nombre de femmes sur le marché du travail des métiers certifiés Sceau rouge. ²⁵ En revanche, les métiers de boulanger, de peintre et de décorateur, qui comptent un pourcentage nettement plus élevé de femmes, « ont été les seuls à enregistrer une augmentation notable de la proportion de femmes dans la main-d'œuvre entre 2016 et 2021 ». ²⁶

ⁱⁱⁱ Selon le FCA (septembre 2023), il existe certains métiers où les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre, notamment les coiffeurs, les barbiers et les boulangers. En 2021, les femmes représentaient 82,4 % des coiffeurs et barbiers, 64,7 % des boulangers et 41,8 % des cuisiniers (p. 10).

Technologie

Selon le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), bien que les femmes représentent près de la moitié (47,3 % en 2024)²⁷ de la main-d'œuvre canadienne, elles sont sous-représentées dans l'économie numérique. Le CTIC rapporte qu'au cours de la décennie 2013-2023, le nombre de femmes employées dans l'économie numérique canadienne n'a augmenté que de 0,6 %, passant de 34,2 % en 2013 à 34,8 % en 2023.²⁸ Une analyse plus approfondie (par ancienneté dans l'emploi) a révélé que cette augmentation de 0,6 % est due au fait que les femmes ont obtenu des postes de débutantes ou se trouvaient au début de leur carrière.²⁹ Cela signifie que « l'écart entre les genres est plus marqué dans les échelons supérieurs de l'économie numérique, les hommes occupant la plupart des postes de haut niveau et de direction ».³⁰

Pourcentage (%) de personnes s'identifiant comme femmes dans les professions SIMT :

Domaine SIMT	CAN	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Ingénieurs professionnels (2023)	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
Ingénierie Diplôme (2022)	22,3	19,8	21,6	19,3	22,1	23,1	23,6	13,5	22,0	16,9	17,7	18,5	18,5	18,5
Sciences physiques et sciences de la vie (2021)	60,8	58,2	59,7	56,5	58,0	64,1	58,1	63,8	63,4	67,5	62,3	50,0	50,0	50,0
Mathématiques, informatique et sciences de l'information (2022)	33,1	32,8	28,1	27,6	30,2	33,2	26,4	21,9	30,6	24,0	36,0	N/A	N/A	N/A
Transactions Inscriptions (2022)	12,6	13,3	12,4	11,6	18,2	13,9	15,4	7,5	0,1	7,7	8,6	8,5	8,5	8,5
Métiers Certifications (2022)	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
Tech Secteurs (2021)	26,6	26,8	25,9	21,4	25,6	27,8	25,3	19,1	26,3	17,5	24,3	15,7	15,7	15,7

REMARQUE : Les données du tableau ci-dessus ont été fournies par Ingénieurs Canada et Statistique Canada (voir les hyperliens dans le tableau).

MÉTHODOLOGIE

« Les progrès en matière d'égalité entre les sexes resteront hors de portée tant que les obstacles structurels à long terme à l'égalité entre les sexes, notamment les normes, les lois et pratiques discriminatoires, ne sont pas éliminés. Des engagements audacieux, mesurables et concrets sont nécessaires, soutenus par des ressources publiques prévisibles, solides et durables en faveur de l'égalité des sexes. [sic]... trop de pays assistent à un recul de l'égalité des sexes. »³¹

ONU Femmes, 2024

Dans son étude de 2024 sur l'égalité des sexes, ONU Femmes a identifié *les causes profondes de la discrimination fondée sur le sexe, telles que l'absence de cadres juridiques et politiques, l'insuffisance des cadres juridiques et politiques actuels et le manque de mise en œuvre.*³² ONU Femmes souligne avec perspicacité *la nécessité d'une réforme juridique.*³³ Elle a également insisté sur la nécessité de renforcer les cadres juridiques et politiques, en particulier par le biais d'institutions, de lois, de politiques et de budgets sensibles au genre, ainsi que par la promotion de normes sociales positives.³⁴

Par conséquent, le présent rapport évaluera les cadres législatifs, les cadres de mise en œuvre et les efforts de planification stratégique actuels des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au Canada pour leurs domaines de compétence respectifs au sein du pays. Ce rapport se concentre sur l'identification des réformes majeures les plus urgentes.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES CADRES LÉGISLATIFS FPT AU CANADA

Législation relative aux droits de la personne (égalité devant la loi)

Le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme explique que « l'égalité des sexes est au cœur même des droits de l'homme... »³⁵ Il est essentiel que la discrimination fondée sur le sexe soit interdite par la législation relative aux droits de l'homme. La législation canadienne sur les droits de l'homme reconnaît l'égalité juridique entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit des femmes à une protection et à des avantages égaux en vertu de la loi, sans discrimination fondée sur le sexe.^{iv} L'égalité entre

^{iv} Certains groupes de femmes sont victimes de formes supplémentaires de discrimination fondées, entre autres, sur leur âge, leur origine ethnique, leur nationalité, leur religion, leur état de santé, leur situation matrimoniale, leur niveau d'éducation, leur handicap et leur situation socio-économique.

les femmes et les hommes est l'une des garanties les plus fondamentales de la législation relative aux droits de l'homme.

La législation relative aux droits humains garantit l'égalité des femmes devant la loi. Elle est ambitieuse. Cependant, pour parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes dans la vie réelle, il faut comprendre de manière exhaustive toutes les formes de discrimination dont les femmes sont victimes, ainsi que tous les aspects de leur vie quotidienne qui les privent d'égalité. Des lacunes importantes subsistent lorsque la dignité et la valeur d'une femme en tant qu'être humain ne sont pas respectées et défendues. Dans leur vie quotidienne (y compris à l'école et au travail), de nombreuses femmes subissent des atteintes à leur dignité et à leur valeur humaines, lorsqu'elles sont victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence sexiste, d'agression sexuelle, de traite des êtres humains (traite à des fins sexuelles, traite à des fins d'exploitation par le travail, etc.), d'inégalité en matière de rémunération et d'avantages sociaux, et d'un manque d'accès aux services de garde d'enfants, au congé de maternité (parental), etc.

En 2014, le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a appelé le Canada à «abolir les lois, coutumes, règlements et pratiques qui constituent une discrimination à l'égard des femmes, et à assurer la protection juridique adéquate de l'égalité des hommes et des femmes », car « en dépit de l'existence de divers instruments, les femmes continuent de ne pas jouir de l'égalité des droits avec les hommes ». ³⁶ La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW) stipule que le Canada est tenu « de s'attaquer non seulement aux lois discriminatoires, mais aussi aux pratiques et coutumes discriminatoires à l'égard des femmes par des acteurs privés ». ³⁷

Par conséquent, les administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada doivent élaborer des lois, des stratégies et des programmes supplémentaires afin d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de combler les lacunes existantes. Un gouvernement ne peut se contenter d'adopter une loi déclarant certains comportements désormais interdits. Cette loi ou ces lois supplémentaires doivent prévoir un ou plusieurs mécanismes permettant de tenir les personnes responsables des comportements désormais interdits.

La loi écrite ne suffit pas à garantir le droit à l'égalité. Des mécanismes doivent être mis en place pour garantir le respect de ces droits. Le Réseau européen d'experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a fait remarquer que, malgré l'octroi de droits par le biais de lois sur l'égalité entre les sexes, leur application effective est tellement entravée par la longueur et le coût des procédures judiciaires que « les droits légaux risquent de devenir des droits purement théoriques ». ³⁸

« L'application effective est également très entravée par la durée et le coût des procédures judiciaires... le véritable problème... est que l'application est difficile et de plus en plus coûteuse, à tel point que les droits légaux risquent de devenir des droits purement théoriques ». ³⁹

Réseau européen d'experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2017

Législation sur les normes d'emploi

La législation sur les normes du travail améliore les conditions de travail et établit les normes minimales que les employeurs doivent respecter en matière d'heures de travail (y compris les heures supplémentaires), de paiement des salaires, de congés payés, de congés maladie, de congés de maternité ou parentaux, de congés pour raisons familiales et d'autres questions connexes. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est considérée comme un droit humain fondamental et essentiel pour promouvoir une main-d'œuvre juste et équitable. La législation sur les normes du travail doit clairement indiquer aux employeurs que les hommes et les femmes (toutes les personnes) doivent recevoir le même salaire pour un travail égal (salaire égal pour un travail égal). Elle doit également informer clairement les travailleurs de la procédure à suivre s'ils souhaitent déposer une plainte pour inégalité de rémunération liée à un travail égal.

Législation sur la transparence salariale

Il n'y a pas d'équité salariale sans transparence salariale. Le paragraphe 11 du préambule de la [*Directive européenne sur la transparence salariale*](#) stipule clairement que « l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par le manque de transparence des systèmes de rémunération... ».

Les travailleurs ne disposent pas des informations nécessaires pour faire valoir avec succès leur droit à l'égalité de rémunération, notamment celles relatives aux niveaux de rémunération des catégories de travailleurs exerçant un travail identique ou d'une valeur égale.⁴⁰ La position de l'Union européenne est que la transparence salariale révèle les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe dans la structure salariale d'un employeur, permettant ainsi aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures appropriées pour garantir que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale, assurant ainsi une véritable égalité entre les hommes et les femmes.

La transparence salariale est essentielle pour atteindre l'équité salariale, car elle permet d'identifier les disparités salariales potentielles fondées sur des facteurs tels que le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques protégées. Lorsque les informations salariales sont transparentes, les employés peuvent comparer leur salaire à celui de leurs collègues occupant des postes similaires, ce qui facilite l'identification des inégalités potentielles. La transparence salariale contribue à garantir que les employés sont rémunérés de manière équitable, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique ou d'autres facteurs. Une étude de la *Harvard Business Review* a révélé que la transparence salariale peut contribuer à réduire l'écart salarial de jusqu'à 30 %.⁴¹ Une autre étude sur les salaires des professeurs des universités publiques au Canada, publiée par le Bureau national de recherche économique, a révélé que la transparence salariale peut réduire l'écart salarial de 20 à 40 %.⁴²

Législation sur l'équité salariale

Au Canada, certaines provinces ont mis en place une combinaison de trois régimes juridiques qui traitent de la discrimination salariale fondée sur le sexe :

- 1) *Les lois sur les droits de la personne* qui proclament l'égalité entre les hommes et les femmes et/ou interdisent la discrimination au lieu de travail.
- 2) *Une législation relative aux normes d'emploi interdisant la discrimination salariale fondée sur le sexe et/ou exigeant des employeurs d'appliquer* le principe « à travail égal, salaire égal ».
- 3) *Une législation sur l'équité salariale*, qui déclare que les femmes doivent recevoir « un salaire égal pour un travail de valeur égale » et établit un processus distinct, par un commissaire à l'équité salariale, pour enquêter et statuer sur les plaintes relatives à l'inégalité salariale.

La promulgation de lois sur les droits de la personne, qui proclament l'égalité entre les hommes et les femmes, et de lois sur les normes d'emploi, qui interdisent la discrimination salariale fondée sur le sexe, garantit aux femmes « l'égalité devant la loi ». Cependant, ces dispositions sont ambitieuses et ne se traduisent pas nécessairement par « l'égalité de fait ».

Législation sur l'égalité des genres

La législation sur l'égalité des genres crée un cadre de mise en œuvre en établissant une Direction de l'égalité des genres, un Conseil consultatif sur l'égalité des genres et un Tribunal des plaintes en matière d'égalité des genres. Ce type de législation crée également des obligations légales pour le gouvernement, quel que soit le parti politique au pouvoir, de :

- ❖ Mener régulièrement des consultations publiques.
- ❖ Maintenir un plan stratégique et les plans d'action et budgétaires nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres
- ❖ Collecter les données nécessaires relatives à l'égalité des genres.
- ❖ Réaliser des évaluations obligatoires.

D'autres textes législatifs relatifs à l'égalité des genres peuvent imposer au gouvernement l'obligation légale de mettre en œuvre une planification stratégique visant à mettre fin à la violence fondée sur le sexe^v, à éliminer la traite des femmes et des filles, et à exiger de tous les employeurs qu'ils prouvent avoir mis en place l'équité salariale. La

^v En Islande, la violence fondée sur le sexe comprend le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, à l'école, dans le cadre d'activités et dans la publicité.

législation sur l'égalité des genres contient généralement également des dispositions relatives à la représentation égale des hommes et des femmes.

Législation sur la représentation égale (parité entre les sexes)

« La représentation des femmes est essentielle pour que leurs problèmes et leurs points de vue partie intégrante des processus décisionnels et politiques et, en fin de compte, se reflètent dans les politiques, programmes et stratégies du gouvernement qui affectent leur vie. Les hommes ne peuvent pas représenter pleinement les intérêts des femmes, compte tenu de leurs besoins, de leurs problèmes, de leur socialisation et de leurs expériences. »⁴³

Commission philippine sur les femmes, 2020

En 2022, le Parlement européen a adopté la directive (UE) 2022/2381 relative à l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse, ainsi que des mesures connexes. Les États membres de l'UE ont été invités à encourager le secteur privé à accroître la présence des femmes à tous les niveaux de la prise de décision et à établir des procédures relatives à la nomination ou à l'élection des membres du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse, fondées sur la transparence et le mérite (voir l'article 8). L'objectif était « d'augmenter le nombre de membres du sexe sous-représenté au sein de leurs conseils d'administration... » (voir l'article 8).

Législation sur la violence domestique (familiale)

« Les femmes représentent environ la moitié de la population mondiale. Les lois et les institutions qui améliorent le bien-être des femmes méritent une attention et une priorité particulières. Nos recherches indiquent que l'existence d'une législation sur la violence domestique a peut-être sauvé la vie de nombreuses femmes... »⁴⁴

*Asif Islam, économiste principal, Banque mondiale, et
Augusto Lopez-Claros, directeur exécutif du Forum sur la gouvernance mondiale*

La législation sur la violence domestique est importante. La protection des femmes contre la violence domestique doit être une priorité législative absolue. Au Canada, la lutte contre les conséquences de la violence domestique est une responsabilité partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des treize (13) provinces et territoires. La législation sur la violence domestique dans les provinces et territoires canadiens prévoit généralement diverses mesures de protection pour les victimes. Il s'agit notamment des

engagements de ne pas troubler l'ordre public, des ordonnances de protection ou des ordonnances restrictives.

Congé pour violence domestique

En 2014, l'Université de Western Ontario a mené une enquête nationale pour déterminer comment la violence domestique affecte les femmes au travail. Les résultats ont été publiés dans un rapport intitulé [*CAN WORK BE SAFE, WHEN HOME ISN'T? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace*](#) (« *Le travail peut-il être sûr quand le foyer ne l'est pas ? Premiers résultats d'une enquête pancanadienne sur la violence familiale et le lieu de travail* »).⁴⁵ Après avoir pris connaissance des recommandations du rapport, le Congrès du travail du Canada a encouragé ses syndicats affiliés à travers le Canada à négocier l'inclusion du congé pour violence familiale dans les conventions collectives et à exiger des gouvernements qu'ils incluent ce type de congé dans la législation sur les normes d'emploi qui régit chaque juridiction FPT.

Une décennie plus tard, la législation sur les normes d'emploi au Canada prévoit généralement un congé pour violence domestique qui peut être utilisé pour des soins médicaux, des consultations, un déménagement, une assistance juridique, la recherche d'une aide juridique ou policière, et la participation à une procédure judiciaire liée à la violence domestique. Ce type de congé comprend normalement :

- *Congés payés* : les employés ont droit à un maximum de cinq jours de congés payés par année civile s'ils sont victimes de violence familiale ou si leur enfant en est victime.
- *Congé non rémunéré* : les employés ont droit à un maximum de cinq jours supplémentaires de congé non rémunéré.
- *Congé sans solde supplémentaire* : les employés peuvent également avoir droit à un congé sans solde supplémentaire d'une durée allant jusqu'à 15 semaines.

Législation contre la traite des êtres humains

*« La véritable égalité pour les femmes et les filles ne sera pas atteinte tant que toutes les formes de violence, y compris l'exploitation sexuelle et le trafic sexuel, ne seront pas éradiquées. Cela nécessitera une perspective large et des mesures prises dans tous les secteurs et dans un large éventail de domaines politiques. Les résultats se traduiront par une nation plus forte, dont les inégalités politiques, sociales et économiques sont minimisées et où les droits de l'homme et la possibilité pour chacun de réussir à réaliser son plein potentiel. »*⁴⁶

Le Groupe de travail sur la traite des femmes et des filles au Canada

Très franchement, il est difficile pour les femmes et les filles de poursuivre des études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et de faire partie d'une main-d'œuvre qualifiée dans ces domaines si elles sont retenues captives et exploitées par des trafiquants d'êtres humains. Le 11 novembre 2020, le Comité des droits des femmes des Nations Unies « a appelé les gouvernements à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour éliminer la traite des femmes et des filles ». ⁴⁷ Le Comité s'est déclaré très préoccupé par le fait que « les femmes et les filles continuent d'être les principales victimes de la traite dans le monde, *malgré les cadres juridiques et politiques existants en matière de lutte contre la traite aux niveaux national et international* » ⁴⁸ (italique ajouté).

La législation visant à lutter contre la traite des êtres humains est essentielle pour parvenir à l'égalité des sexes, car la traite des êtres humains est un crime fortement lié au genre qui touche de manière disproportionnée les femmes et les filles, exploitant souvent leur vulnérabilité et perpétuant les inégalités entre les sexes. Par exemple, une étude réalisée en 2013 par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a révélé que « dans le monde entier, 98 % des victimes de la traite à des fins sexuelles sont des femmes et des filles, certaines âgées d'à peine 14 ans, qui sont contraintes de se livrer à des actes sexuels 365 jours par an et doivent remettre la totalité ou la majeure partie de l'argent à leurs trafiquants ». ⁴⁹ En 2024, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime a indiqué que, selon les données les plus récentes pour l'Amérique du Nord, 56 % des victimes détectées sont des femmes et 25 % des filles, soit un total de 81 %. ⁵⁰ En Amérique du Nord, 69 % de ces femmes et de ces filles sont victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle. ⁵¹

Les victimes de la traite sont généralement contraintes et forcées, ou trompées et recrutées, pour travailler dans des conditions proches de l'esclavage, de la servitude ou du travail forcé (sans rémunération). Le travail forcé est très répandu dans de nombreux secteurs, notamment l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services domestiques. Souvent, les victimes sont transportées de leur domicile vers d'autres lieux (par exemple, à l'étranger). La traite des êtres humains implique souvent des abus sexuels et d'autres formes d'exploitation, qui ont de graves répercussions sur l'autonomie physique, la sécurité et la dignité des femmes, et entravent leur capacité à participer pleinement à la société.

La traite des êtres humains, en particulier à des fins d'exploitation sexuelle, constitue une violation directe de l'égalité entre les sexes. Les possibilités économiques limitées peuvent contribuer à la vulnérabilité des femmes à la traite. [*La Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes 2019-2024*](#) du Canada stipule : « Les trafiquants profitent de facteurs tels que la pauvreté, le sexisme, le racisme, l'inégalité salariale, ainsi que le manque d'éducation, d'aide sociale et de possibilités d'emploi pour exploiter les personnes vulnérables. » ⁵² Les inégalités entre les sexes sous forme de pauvreté liée au genre, le manque de possibilités d'emploi viables, le manque de contrôle sur les ressources financières et l'accès limité à l'éducation sont autant de facteurs qui peuvent rendre les femmes et les filles vulnérables à la traite.

Lutter efficacement contre la traite des êtres humains est une étape cruciale vers la création d'une société plus équitable pour tous les genres et pour permettre à davantage de

femmes de mener une carrière dans les secteurs SIMT. Il est impératif de disposer d'un cadre législatif et politique pour traiter cette question, protéger activement les femmes et les filles contre l'exploitation et leur donner les moyens de poursuivre leurs études et de trouver un emploi dans les secteurs SIMT, si elles le souhaitent.

Législation sur la santé et la sécurité au travail (SST)

C'est sur le lieu de travail que, au sens figuré comme au sens propre, « les choses se concrétisent ». La législation en matière de SST joue un rôle clé pour garantir que « l'égalité de droit » devienne « l'égalité de fait », c'est-à-dire dans la réalité de la vie professionnelle quotidienne. Elle constitue l'interface entre les déclarations d'égalité contenues dans la législation en matière de droits de l'homme et la vie quotidienne. La législation en matière de SST (lois et règlements) peut créer des obligations légales pour les employeurs :

- ❖ Fournir des lieux de travail exempts de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence, et sûrs sur les plans physique et psychologique.
- ❖ Réaliser des évaluations du lieu de travail (identification des dangers et évaluation des risques).
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des politiques écrites et des programmes de formation sur le lieu de travail, et prendre des mesures supplémentaires pour prévenir les comportements interdits.
- ❖ Élaborer des réponses tenant compte des traumatismes subis par les victimes et identifier les aides disponibles, en interne comme en externe.
- ❖ Mettre en place un processus confidentiel et privé pour signaler, enquêter et résoudre les incidents et les plaintes.
- ❖ Mettre en place un processus de conservation confidentielle des dossiers et, le cas échéant, de signalement aux autorités compétentes.
- ❖ Imposer des sanctions à la ou aux parties qui se sont livrées à des comportements interdits.
- ❖ Continuer à examiner, évaluer et améliorer les processus afin de mettre à jour les politiques et les programmes en milieu de travail.
- ❖ Inclure des exigences supplémentaires pour les situations où un travailleur est victime de violence familiale (domestique), en particulier lorsqu'il travaille à domicile ou effectue des heures supplémentaires.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES CADRES DE MISE EN ŒUVRE FPT AU CANADA

En 2024, ONU Femmes a souligné qu'une autre cause profonde de l'inégalité entre les sexes est « *la mise en œuvre insuffisante des lois et des politiques* qui protègent et promeuvent les droits des femmes »⁵³ (italique ajouté). L'organisation a proposé de résoudre ce problème en rassemblant « les connaissances et l'expertise technique sur les politiques et les lois sensibles au genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux, ainsi que les capacités nécessaires pour rédiger, modifier et mettre en œuvre des lois et des politiques sensibles au genre, en consultation avec les organisations dirigées par des femmes ». ⁵⁴ Par conséquent, selon ONU Femmes, tous les gouvernements FPT au Canada doivent « sensibiliser davantage aux effets négatifs des lois et politiques discriminatoires dans tous les secteurs et à tous les niveaux, *y compris aux moyens de les surveiller*, de les réformer et de les abroger »⁵⁵ (italique ajouté). Dans le résultat 4 de son plan stratégique, ONU Femmes a déclaré qu'il fallait « une réforme institutionnelle, juridique et politique ; [et] un financement pour les politiques et pratiques sensibles au genre ». ⁵⁶

Directions de l'égalité des genres

Après la publication de la [Directive 2002/73/CE](#) du Parlement européen le 23 septembre 2002, tous les États membres de l'Union européenne (UE) et les pays de l'Espace économique européen (EEE) ont été tenus de créer un organisme chargé de l'égalité afin de mettre en œuvre les exigences des lois européennes et nationales en matière d'égalité entre les sexes.^{vi} Conformément à la directive, ces organismes doivent être chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Ils peuvent faire partie d'agences nationales chargées de défendre les droits de l'homme ou de protéger les droits individuels. Ces organismes doivent disposer des compétences nécessaires pour fournir une assistance indépendante aux victimes de discrimination fondée sur le sexe, mener des enquêtes indépendantes sur la discrimination fondée sur le sexe, publier des rapports indépendants

^{vi} Pour une analyse détaillée des pouvoirs conférés aux organismes chargés de l'égalité établis par différents États membres de l'UE et pays de l'EEE, lire la section 10.5 (à partir de la page 82) du document suivant : Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination. (Décembre 2016). *Analyse comparative de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Europe : analyse comparative de la mise en œuvre de la législation européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Islande, le Liechtenstein, le Monténégro, la Norvège, la Serbie et la Turquie*. Commission européenne. 154 pages. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3967-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2016-pdf-867-kb>

et formuler des recommandations (voir également l'article 20 de la directive refondue 2006/54/CE et l'article 12 de la directive 2004/113/CE).

Le présent rapport de recherche évaluera chaque administration fédérale, provinciale ou territoriale au Canada afin de vérifier si elle a mis en place une direction de l'égalité des sexes (ou son équivalent) et d'évaluer les pouvoirs qui lui ont été (ou n'ont pas été) accordés, notamment en comparaison avec l'Islande.

- ❖ **Contrôle législatif** : En Islande et dans de nombreux autres pays européens, la direction de l'égalité des genres est chargée de superviser plusieurs textes législatifs relatifs à l'égalité des genres.
- ❖ **Pouvoir d'exécution** : En Islande, la direction de l'égalité des genres dispose du pouvoir législatif pour faire respecter la législation en matière d'égalité des genres, y compris l'imposition d'amendes journalières aux employeurs qui n'ont pas fourni les preuves nécessaires pour démontrer qu'ils ont mis en œuvre l'équité salariale dans leur établissement.
- ❖ **Planification stratégique** : L'Islande et d'autres pays européens ont adopté des lois qui obligent la direction de l'égalité des genres à mener une planification stratégique pour atteindre l'égalité des genres et à superviser la planification stratégique d'autres organismes. Bien que les administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada n'aient pas adopté de lois sur l'égalité des sexes qui obligent légalement la direction de l'égalité des genres à élaborer des plans stratégiques, des plans d'action, etc., il est tout de même essentiel d'évaluer si les directions de l'égalité des genres au Canada s'engagent dans une planification stratégique.
- ❖ **Collecte de données** : La collecte de données est essentielle pour suivre les progrès et déterminer les mesures et les initiatives qui fonctionnent bien. Selon les conclusions des analystes internationaux en matière d'égalité entre les sexes, il est impératif que les gouvernements FPT du Canada non seulement collectent davantage de données, mais aussi « améliorent la qualité des données spécifiques au genre qu'ils collectent ».⁵⁷ Dans trop de pays, il n'existe pas de données actualisées permettant de suivre et d'évaluer les progrès accomplis vers l'objectif d'égalité des sexes. Des données plus fiables et de meilleure qualité sont nécessaires pour « améliorer la conception et le ciblage des programmes et des initiatives politiques ».⁵⁸
- ❖ **Analyse comparative entre les sexes (intégration de la dimension de genre)** : En Islande et dans de nombreux États membres de l'UE, [l'intégration de l'égalité des sexes](#) est désormais inscrite dans la législation, ainsi que dans les principales politiques et programmes de financement de l'UE, afin de garantir l'égalité d'accès aux ressources, la participation économique et la protection sociale, en particulier pour les femmes et les groupes sous-représentés. L'objectif est de veiller à ce que l'égalité demeure un moteur des décisions politiques et budgétaires futures.

Conseils consultatifs sur la condition féminine et l'égalité des genres

Dans sa législation sur l'égalité des genres, le gouvernement islandais a créé un conseil consultatif sur l'égalité des genres appelé [Gender Equality Council](#) (Conseil pour l'égalité des genres), qui est l'organe consultatif du ministre de l'Égalité et de la direction de l'égalité des genres, appelée [Directorate of Equality](#) (Direction de l'égalité). Le cabinet du Premier ministre nomme les membres du conseil consultatif, qui doivent inclure des représentants des partenaires sociaux, du monde universitaire et des organisations promouvant l'égalité des genres. Le Conseil pour l'égalité des genres de l'Islande fonctionne comme une plateforme de consultation en matière d'égalité des genres. Le Conseil a l'obligation légale^{vii} de se réunir au moins une fois par an, de préparer le Forum sur l'égalité des genres, de présenter au Forum un rapport sur ses travaux et de soumettre le procès-verbal de la réunion au ministre. Le ministre a également l'obligation légale de rencontrer la plateforme de consultation une fois par an et de publier un résumé du procès-verbal de la réunion à titre de documentation à l'appui du rapport du ministre, qui doit être publié au moins une fois par législature.

Au Canada, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, dans son rapport final publié en décembre 1970, a recommandé la création de conseils consultatifs sur la condition féminine. Au cours des années 1970 et 1980, la plupart des administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada ont mis sur pied un conseil consultatif sur la condition féminine, dont certains existent encore aujourd'hui, tandis que d'autres ont été dissous (par exemple, au niveau fédéral). Les conseils consultatifs qui existent encore dans certaines provinces et certains territoires ont des pouvoirs largement insuffisants par rapport à ceux du Conseil pour l'égalité des genres en Islande, et il n'existe généralement pas de processus de planification stratégique dans lequel les commentaires des conseils consultatifs peuvent être intégrés.

Tribunaux pour l'égalité des genres (en tant que mode alternatif de résolution des conflits)

« Par principe, lorsqu'il existe un droit, il doit exister un droit d'accès à un tribunal ou une cour, de sorte que toute personne qui estime que ses droits ou sa liberté ont été enfreints ou violés [...] puisse porter l'affaire devant un tribunal pour jugement. Si aucun recours de ce type n'est ouvert à la personne lésée, alors ce droit est dépourvu de tout sens ou d'effet. Il n'est alors qu'illusoire. »⁵⁹

Tan Sri Arifin Zakaria, ancien juge en chef de Malaya,
17e Conférence juridique du Commonwealth, Hyderabad, Inde
9 février 2011

^{vii} Voir l'[Act on Equal Status and Equal Rights Regardless of Gender, 2020](#) (« Loi islandaise sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre, 2020 »), article 24, paragraphes 1 et 2.

L'Islande, la Lituanie, la Norvège et d'autres pays européens ont mis en place des procédures alternatives de résolution des litiges. L'Islande a créé son [Equality Complaints Committee](#) (« Comité des plaintes en matière d'égalité »). La Lituanie a créé son [Office of Equal Opportunities Ombudsman](#) (« Bureau du médiateur pour l'égalité des chances »). La Norvège a créé son [Equality and Anti-Discrimination Tribunal](#) (« Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination »).

Le Comité des plaintes en matière d'égalité islandais a été créé par la loi^{viii} et fonctionne comme une entité indépendante et autonome. Sur proposition de la Cour suprême islandaise, le ministre de l'Égalité nomme trois représentants au Comité des plaintes en matière d'égalité pour un mandat de trois ans. Ils doivent tous être titulaires d'un diplôme professionnel ou juridique ou d'une maîtrise en droit. Le président et le vice-président doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité requises pour être juges au tribunal de district. Au moins deux des trois membres, y compris le président, doivent posséder des connaissances spécialisées en matière d'égalité. Au moins un membre doit posséder des connaissances spécialisées en matière d'égalité au sens large. Un nombre égal de suppléants doit être nommé de la même manière.

Les personnes, entreprises, institutions et organisations non gouvernementales (ONG) qui estiment que leurs droits ont été violés^{ix} peuvent déposer une plainte auprès du Comité des plaintes en matière d'égalité, qui peut également faire appel à des experts pour fournir des conseils et une assistance. Les décisions du Comité sont contraignantes pour les parties au litige. Toutefois, les parties peuvent saisir les tribunaux d'une décision.

L'organisation Women's Aid Organization (WAO) souligne les nombreux avantages de la création d'un tribunal chargé de l'égalité entre les sexes.⁶⁰ Tout d'abord, une procédure devant ce tribunal améliore l'accès des femmes aux recours et à la justice grâce à une procédure moins coûteuse et plus rapide. Le système judiciaire traditionnel peut être assez lent et coûteux dans le traitement des affaires liées à l'égalité des sexes. L'aide juridictionnelle n'est souvent pas une option pour intenter ce type d'action en justice, car elle est généralement réservée aux personnes à très faibles revenus et les critères à remplir pour en bénéficier sont stricts. En outre, la WAO souligne que « la durée des procédures judiciaires et la pression psychologique demeurent des obstacles ».⁶¹

Deuxièmement, l'Union européenne a signalé que, dans bon nombre de ses États membres, le nombre d'affaires judiciaires relatives à l'égalité des sexes est assez faible en raison d'un manque de confiance envers les tribunaux ordinaires et le système judiciaire.⁶² Une analyse des organismes chargés de l'égalité des sexes dans l'Union européenne a révélé

^{viii} La Commission islandaise des plaintes en matière d'égalité fonctionne conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par le chapitre III de la *loi n° 151/2020 sur l'administration des questions relatives à l'égalité* et par le *règlement n° 1320/2024 sur le fonctionnement de la Commission des plaintes en matière d'égalité*.

^{ix} Leurs droits en vertu des dispositions de la *loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et l'égalité des droits sans distinction de sexe* ; *loi n° 85/2018 sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique* (modifiée par la *loi modifiant la loi sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, n° 85/2018 (ajoutant d'autres facteurs de discrimination)*) ; et *loi n° 86/2018 sur l'égalité de traitement sur le marché du travail*.

que de nombreuses victimes de discrimination fondée sur le sexe se sentent plus en confiance pour porter plainte auprès d'un médiateur chargé de l'égalité des sexes et d'un tribunal dans le cadre de procédures moins formelles et gratuites, plutôt que de saisir la justice.⁶³

Troisièmement, un tribunal chargé de l'égalité entre les sexes améliorerait le respect et l'application du droit à l'égalité entre les sexes. Un tribunal spécialisé traitant les affaires liées à l'inégalité entre les sexes ferait respecter les droits et les protections prévus par la législation. Une direction chargée de l'égalité entre les sexes pourrait également renvoyer des affaires devant le tribunal, ce qui lui permettrait de s'assurer que la législation en matière d'égalité entre les sexes est respectée.

Quatrièmement, un tribunal spécialisé en matière d'égalité entre les sexes peut garantir une approche plus sensible à la dimension de genre dans le traitement des affaires relatives à l'égalité entre les sexes, ce qui permettra une administration de la justice plus efficace. En effet, les tribunaux peuvent manquer d'expertise pour traiter les questions d'égalité entre les sexes, ce qui peut conduire à une application inadéquate des lois et des principes en matière d'égalité entre les sexes.⁶⁴ Le WAO souligne que la création de tribunaux spécialisés en matière d'égalité des sexes a encouragé davantage de victimes de discrimination fondée sur le sexe à demander réparation et a assuré une administration de la justice plus efficace pour les victimes. Le WAO cite l'exemple de la Norvège, où, entre 1985 et 2008, le tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a statué sur la grande majorité des affaires de discrimination, contre 28 affaires de discrimination fondée sur le sexe jugées par les tribunaux.⁶⁵ Au Canada, deux groupes de la société civile ont joué un rôle clé dans le renforcement des dispositions relatives à l'égalité des sexes dans la Charte canadienne. L'Association nationale des femmes dans le droit (fondée en 1974) a joué un rôle déterminant dans l'intégration des articles 15(1) et 28 de la Charte canadienne des droits et libertés. Fondé en 1985 par des avocates féministes afin de garantir que les tribunaux canadiens protègent les dispositions relatives à l'égalité des sexes de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le [Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes \(FAEJ\)](#) a constaté « des divergences dans le traitement des affaires relatives à l'égalité des sexes par les tribunaux en raison d'un manque de compréhension des questions de genre et des principes d'égalité réelle ». Depuis 1985, le Fonds est intervenu dans plus de 90 affaires, ce qui a contribué à faire progresser l'égalité réelle des femmes et des filles au Canada.⁶⁶

Enfin, les décisions des tribunaux contribuent à étoffer la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le sexe.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES PROCESSUS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE FPT AU CANADA

Il existe une voie éprouvée pour combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'égalité des sexes. Selon Whiting (2023), « la législation et le financement publics [sont] essentiels à cet égard ».⁶⁷ En outre, Whiting a indiqué qu'une « *stratégie solide en matière d'égalité des sexes est de plus en plus considérée comme essentielle* ».⁶⁸ Dans ses

recherches précédentes, la CCFSIMT a déterminé que la « meilleure pratique » consiste à adopter une législation imposant au gouvernement, quel que soit le parti politique au pouvoir, l'obligation légale d'élaborer des plans stratégiques consécutifs et des plans d'action nécessaires pour parvenir à l'égalité des sexes.⁶⁹

La nécessité d'une stratégie a également été confirmée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).^x En 2018, l'OCDE a mené une évaluation approfondie de l'état de l'égalité entre les sexes au Canada. Comme expliqué en détail ci-dessous, les deux principales recommandations de l'OCDE étaient que le gouvernement du Canada élabore une stratégie nationale en matière d'égalité des sexes et collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux à l'élaboration d'une approche pancanadienne visant à atteindre l'égalité des sexes dans tout le Canada :

Recommandation 1 : Dans le contexte de l'engagement déclaré du Canada en faveur de l'égalité entre les sexes et de son programme de résultats et de mise en œuvre, l'OCDE suggère au Canada de s'appuyer sur les mesures positives qu'il a prises récemment en établissant un cadre de résultats en matière d'égalité entre les sexes, et d'utiliser ce cadre comme base pour [*italique ajouté*] :

- *L'élaboration d'une stratégie globale en matière d'égalité des sexes au niveau fédéral, assortie d'objectifs précis, d'une répartition claire des rôles, des ressources et des responsabilités pour l'ensemble du gouvernement, ainsi que d'un plan de mise en œuvre et d'une stratégie en matière de données.* « Ancrer » et aligner cette stratégie sur les résultats et le programme d'exécution du gouvernement et de chaque ministère (p. ex., lettres de mandat, chartes des résultats et de l'exécution, cadres de résultats ministériels) pourraient en maximiser l'efficacité (voir la recommandation 9).
- *Collaborer avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux afin d'élaborer une approche et une stratégie pancanadiennes en matière d'égalité des sexes et d'aider le Canada à mettre en œuvre ses engagements internationaux, tels que la CEDAW et les ODD. L'impact d'une telle approche pourrait être renforcé en harmonisant les objectifs politiques élaborés aux niveaux fédéral, provincial et territorial (FPT), tout en respectant l'autonomie et la flexibilité des gouvernements FPT dans la conception de leurs propres politiques.*

^x L'OCDE est une organisation intergouvernementale fondée en 1961 « afin de conseiller les gouvernements sur la manière de mettre en œuvre de meilleures politiques pour améliorer la qualité de vie ». Le Canada était l'un des 20 pays membres fondateurs. Aujourd'hui, l'OCDE compte 38 pays membres. L'OCDE est un forum politique mondial qui promeut des politiques visant à améliorer le bien-être économique et social des populations à travers le monde et collabore avec plus de 100 pays.

Cette double approche clarifie les objectifs généraux en matière d'égalité des sexes pour le gouvernement et la société civile et permet au Canada d'aborder les inégalités entre les sexes dans une perspective holistique et centrée sur les personnes. Cela contribue à améliorer la hiérarchisation des politiques ainsi que la transparence et la responsabilité. Elle permet également d'améliorer le dialogue entre les niveaux de gouvernement FPT, ce qui favorise une cohérence accrue des politiques et la mise en place d'une plateforme de partage des bonnes pratiques.⁷⁰

Il convient de noter qu'en 1995, lorsque le Canada a été classé n° 1 pour ses efforts en faveur de l'égalité entre les sexes,⁷¹ Condition féminine Canada venait de publier son [*Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*](#) et avait déjà promulgué la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986.

L'Islande est considérée comme la référence par excellence par de nombreux pays qui développent une approche plus efficace pour atteindre l'égalité des genres. Les raisons du succès de l'Islande ne sont pas un secret pour personne. Selon deux experts islandais en matière d'égalité des genres, la leçon à tirer pour les autres pays est que « l'égalité des genres ne se fait pas toute seule ». Elle nécessite l'action collective et la solidarité des défenseurs des droits humains des femmes, une volonté politique et des outils tels que la législation, la budgétisation sensible au genre et les quotas ». ⁷²

Un processus de planification stratégique adéquat

Un processus de planification stratégique adéquat est essentiel pour combler l'écart en matière d'égalité entre les sexes. De nombreux pays européens, qui ont mieux réussi que le Canada, l'ont démontré. Au Canada, c'est la province de Québec qui adhère le plus étroitement au processus de planification stratégique adéquat.

L'Islande a fait preuve de sagesse en adoptant une législation qui impose au gouvernement, quel que soit le parti politique au pouvoir, l'obligation légale de mener une planification stratégique rigoureuse. L'engagement en faveur de l'égalité des genres n'était plus facultatif. Il est devenu une obligation légale pour le gouvernement à l'égard de toutes les femmes en Islande. La réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes ne pouvait plus être retirée de la liste des priorités gouvernementales.

D'autres pays européens ont également instauré cette obligation légale de planification stratégique. Le gouvernement lituanien a suivi avec succès ce processus pour parvenir à l'égalité des genres dans les STIM^{xi}.⁷³ La Lituanie a réussi à combler l'écart entre les sexes dans les domaines professionnels des STIM en renforçant les obligations légales et

^{xi} En 2022, une nouvelle fracassante a été annoncée : les femmes représentent désormais plus de 55 % de l'ensemble des scientifiques et ingénieurs et 49 % des femmes dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation en République de Lituanie.

la responsabilité de tous les employeurs, ainsi qu'en mettant en œuvre une planification stratégique approfondie et bien conçue.

Les étapes et les résultats d'une planification stratégique appropriée sont énumérés ci-dessous. Ils doivent être répétés jusqu'à ce que l'objectif à long terme de l'égalité des genres soit enfin atteint.

Étape 1 : Consultation des parties prenantes

Étape 2 : Plan stratégique

Étape 3 : Plan d'action

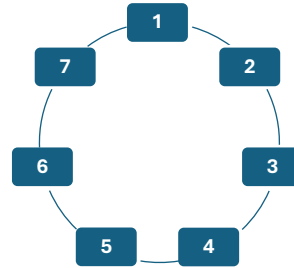
Étape 4 : Plan budgétaire

Étape 5 : Plan de mise en œuvre

Étape 6 : Plan de communication

Étape 7 : Plan d'évaluation

(Répéter)



Consultation des parties prenantes

Dans son évaluation de 2024 sur l'égalité entre les sexes, ONU Femmes a souligné l'importance pour les gouvernements de mener des consultations avec les parties prenantes et a appelé à la mise en place de « mécanismes, procédures et obligations durables, transparents et collaboratifs pour une consultation formelle et significative dans la prise de décision entre les gouvernements et les femmes et les filles dans toute leur diversité, ainsi que les organisations qu'elles dirigent ». ⁷⁴ L'Islande a montré l'exemple en adoptant une législation qui impose au gouvernement l'obligation légale de consulter les parties prenantes tous les deux ans ^{xii} au cours de chaque plan d'action quadriennal en faveur de l'égalité des genres.

Une consultation publique significative à l'échelle de la juridiction est essentielle pour garantir que les plans stratégiques, les plans d'action et les plans budgétaires répondent aux besoins, aux perspectives et aux expériences de toutes les parties prenantes concernées, y compris les communautés locales, les groupes de base et les organisations de la société civile. Sans une consultation publique efficace, les plans stratégiques, les plans d'action et les fonds alloués peuvent s'avérer inefficaces ou inacceptables pour les personnes qu'ils visent à aider, et même renforcer les inégalités existantes.

^{xii} L'article 25 de l'*Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*, n° 150/2020 (« Loi islandaise sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre, 2020 ») stipule : « Le ministre convoque tous les deux ans un forum sur l'égalité des sexes afin de discuter des questions relatives à l'égalité des genres. Le ministère chargé des questions d'égalité veille à ce que les discussions du forum soient compilées et soumises au ministre. Le ministre détermine le programme de chaque forum. Le forum est ouvert à tous ; le ministère chargé des questions d'égalité invite les membres de l'Althingi, les représentants des institutions gouvernementales nationales et municipales, y compris leurs représentants en matière d'égalité des genres, ainsi que les représentants des partenaires sociaux et des organisations de la société civile qui ont inscrit les questions d'égalité des sexes à leur ordre du jour. »

Plans stratégiques, plans d'action et plans budgétaires

Le succès de l'Islande, qui occupe la première place dans le classement des pays ayant le moins d'inégalités entre les genres depuis seize (16) ans, repose en grande partie sur ces changements supplémentaires dans les politiques publiques, comme l'explique le gouvernement islandais dans une note d'information :

« Afin de promouvoir l'égalité des genres, le gouvernement a mis en œuvre des plans d'action quadriennaux ; en vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'égalité des genres*, le ministre des Affaires sociales doit présenter au Parlement, dans l'année suivant les élections législatives, une motion pour une résolution parlementaire sur un plan relatif aux questions d'égalité après avoir reçu les propositions des différents ministères et du Centre pour l'égalité des genres. Ce plan comprend un plan d'action détaillé et une estimation du financement nécessaire pour chaque projet relatif aux questions d'égalité. »⁷⁵

Plans de mise en œuvre

Une fois que le plan stratégique, le plan d'action et le plan budgétaire ont été finalisés et approuvés, chaque département gouvernemental (ou ministère) doit intégrer les responsabilités qui lui sont assignées dans son plan départemental (d'activité) quadriennal et expliquer comment les différentes divisions ou unités s'acquitteront de ces obligations. Les résultats de leurs efforts doivent également être consignés dans les rapports annuels sur les résultats des départements (ou ministères). Les plans ministériels (d'activité) quadriennaux ne doivent en aucun cas passer sous silence les mesures qui seront prises pour mettre en œuvre le plan stratégique, le plan d'action et le plan budgétaire actuels.

Plans de communication

Trop souvent, les ministères ne prennent pas le temps de réfléchir à la meilleure manière de poursuivre la communication avec les élus, les principales parties prenantes et le public après la tenue des consultations publiques initiales visant à définir les objectifs à long terme d'un plan stratégique, ainsi que les objectifs à court terme des plans d'action et des plans budgétaires associés. Il est très regrettable que l'élaboration d'un plan de communication accompagnant le plan stratégique et le ou les plans d'action soit négligée, oubliée ou sous-estimée.

Si les fonctionnaires directement impliqués dans l'élaboration des plans sont bien informés de ce qui se passe, ceux qui ne font pas partie de l'équipe de planification sont souvent laissés dans l'ignorance. La mise en œuvre efficace des plans stratégiques et des plans d'action repose sur la contribution et l'engagement d'un large éventail de personnes, qui doivent être impliquées et informées tout au long du processus, des premières étapes jusqu'à l'obtention des résultats finaux.

Les plans de communication efficaces fixent des objectifs, définissent les publics clés, identifient les messages clés, élaborent un plan de communication tactique et précisent un calendrier pour aller de l'avant. Une communication efficace garantit que tous les services gouvernementaux (ministères) et les parties prenantes sont conscients de leur rôle dans la réalisation des objectifs à court terme du plan d'action et des objectifs à long terme du plan stratégique. Bien que les plans de communication gouvernementaux soient des documents internes, ils doivent inclure le partage d'informations avec les membres du grand public souhaitant se tenir informés des progrès réalisés par les principaux acteurs. *La publication de rapports annuels sur les progrès réalisés dans le cadre du plan stratégique et du plan d'action actuel constitue un moyen essentiel de communication avec le public.*

Plans d'évaluation

Les évaluations constituent une étape essentielle du cycle de planification stratégique. Les principes, critères et normes de qualité en matière d'évaluation doivent être élaborés avant la publication d'un plan stratégique et des plans d'action associés. Dans sa *politique d'évaluation 2024-2028*, le gouvernement islandais explique :

L'évaluation est définie comme « l'appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une politique en cours ou achevée, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. L'objectif est de déterminer la pertinence, la cohérence et la réalisation des objectifs, ainsi que l'efficacité du développement, l'impact et la durabilité. Une évaluation doit fournir des informations crédibles et utiles, permettant d'intégrer les enseignements tirés dans le processus décisionnel des bénéficiaires et des donateurs. L'évaluation fait également référence au processus qui consiste à déterminer la valeur ou l'importance d'une activité, d'une politique ou d'un programme. Il s'agit d'une évaluation aussi systématique et objective que possible d'une intervention de développement planifiée, en cours ou achevée. »

Les évaluations doivent contribuer à l'élaboration de politiques et à la prise de décisions fondées sur des données probantes, ainsi qu'à l'efficacité du développement et des organisations. Les évaluations constituent également un outil important de reddition de comptes et fournissent aux contribuables et aux parties prenantes des informations sur l'utilisation des fonds et les résultats. La politique de l'Islande pour la période 2024-2028 est axée sur les résultats, et les évaluations sont essentielles pour suivre et démontrer ces résultats.⁷⁶

ÉVALUATION DES PROGRAMMES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Avertissement : Il est impossible d'atteindre l'égalité des genres sans programmes de soutien essentiels. La nécessité d'améliorer les programmes actuels ou d'en créer de nouveaux dépasse le cadre et les capacités du présent rapport de recherche.

Par exemple, il est nécessaire de mener des recherches pour évaluer l'efficacité des programmes de garde d'enfants et des efforts visant à atteindre l'équité en matière d'emploi, tels que :

- ❖ La législation sur l'équité en matière d'emploi (p. ex., *la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada*)
- ❖ Les politiques (p. ex., la politique d'action positive du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest)
- ❖ Les programmes (p. ex., le [Programme des contrats fédéraux](#))
- ❖ Les accords sur les avantages pour la communauté (p. ex., les avantages liés aux investissements en Colombie-Britannique)

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES BULLETINS FINALS

NOTES FINALES	ICE	CDA	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NS	PÉ	NL	YK	NT	NU
Cadre législatif	91%	58%	24%	27%	30%	52%	52%	48%	39%	42%	45%	55%	36%	36%	21%
Cadre législatif en matière de santé et de sécurité au travail	71%	79%	62%	85%	75%	70%	66%	45%	79%	50%	76%	60%	71%	49%	42%
Cadre de mise en œuvre	91%	64%	45%	45%	27%	45%	45%	73%	64%	45%	36%	55%	45%	55%	27%
Processus de planification stratégique	73%	33%	13%	23%	7%	17%	40%	53%	7%	17%	17%	13%	17%	13%	3%
POURCENTAGE TOTAL	82%	59%	36%	45%	35%	46%	51%	55%	47%	39%	44%	46%	42%	38%	23%
NOTE	A	D	F	F	F	F	D	D	F	F	F	F	F	F	F
	A+ (90 - 100 %)		A (80 - 89 %)			B (70 - 79 %)		C (60 - 69 %)		D (50 - 59 %)		F (0-49 %)			

CADRE LÉGISLATIF

	ICE	CAN	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
<i>Égalité de droit (Égalité devant la loi)</i>															
Législation relative aux droits de l'homme	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Égalité entre les femmes et les hommes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Personnes enceintes protégées	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓
• Égalité salariale (femmes et hommes)	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	✓	✓	NON
Législation sur les normes d'emploi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Égalité salariale (femmes et hommes)	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON
• Congé maternité ou parental	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Égalité de fait (Égalité dans la vie réelle)</i>															
Législation sur la transparence salariale	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON
• ou dispositions dans la législation SE	NON	✓	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 (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	✓	TDP	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	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Symbole de l'égalité salariale	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation sur l'égalité des genres (ÉG)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation légale de planifier	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation légale de réaliser une analyse ASC	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation légale de consultation	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation de collecter des données	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation légale d'évaluation	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Création de la direction ÉG	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Création du conseil consultatif ÉG	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Tribunal ÉG établi	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation sur la violence domestique	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Congé pour violence domestique	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NEV
Loi sur la représentation égale	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Législation contre la traite des êtres humains	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
• Obligation légale de planifier	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

CADRE LÉGISLATIF EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SST (lieux de travail traditionnels)	ICE	CAN	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Lieu de travail (définition moderne)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Harcèlement (définition)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓
Harcèlement sexuel (définition)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON
Intimidation (définition)	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Violence (définition)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sécurité psychologique (et blessures)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓
Politiques et plans de prévention	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Harcèlement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON
▪ Intimidation	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON

▪ Violence	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Les employeurs sont tenus de former leurs employés en matière de	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Harcèlement	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON
▪ Intimidation	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON
▪ Violence	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓
Processus pour résoudre des plaintes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
S'applique aux tiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Toilettes	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Papier hygiénique	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓
▪ Savon et eau	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	✓
▪ Équipement pour se sécher les mains	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	✓
▪ Élimination des produits menstruels	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
▪ Propreté	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SST (industrie minière)	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Lieu de travail (définition moderne)	NO	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	NON	NON	NON	NON
Harcèlement (définition)	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
Harcèlement sexuel (définition)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	N/A	NON	NON	NON	NON
Intimidation (définition)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	NON	NON	NON	NON
Violence (définition)	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
Sécurité psychologique (et blessures)	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	N/A	NON	✓	NON	NON
Politiques et plans de prévention	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	✓	✓	NON	NON
▪ Harcèlement	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	N/A	NON	✓	NON	NON
▪ Intimidation	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
▪ Violence	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
Les employeurs sont tenus de former leurs employés en matière de	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	✓	✓	NON	NON
▪ Harcèlement	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	N/A	✓	✓	NON	NON
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	N/A	NON	✓	NON	NON
▪ Intimidation	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	N/A	NON	✓	NON	NON
▪ Violence	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	N/A	NON	✓	NON	NON
Processus pour résoudre des plaintes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	N/A	✓	✓	NON	NON
S'applique aux tiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Toilettes	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
▪ Papier hygiénique	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	✓	NON	✓	✓
▪ Savon et eau	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	N/A	NON	NON	✓	NON
▪ Équipement pour se sécher les mains	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	N/A	NON	NON	✓	✓
▪ Élimination des produits menstruels	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	N/A	NON	NON	NON	NON
▪ Propreté	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
SST (pétrole et gaz à terre)	ICE	CDA	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Lieu de travail (définition moderne)	NO	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A
Harcèlement (définition)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	N/A
Harcèlement sexuel (définition)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	N/A
Intimidation (définition)	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A
Violence (définition)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	N/A
Sécurité psychologique (et blessures)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	NON	✓	NON	✓	NON	N/A
Politiques et plans de prévention	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	N/A
▪ Harcèlement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	N/A
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	N/A
▪ Intimidation	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	N/A
▪ Violence	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	N/A
Obligation pour les employeurs de former leurs employés en matière de	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	N/A
▪ Harcèlement	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	N/A
▪ Harcèlement sexuel	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	N/A
▪ Intimidation	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	N/A
▪ Violence	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	NON	N/A
Processus pour résoudre des plaintes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	N/A
S'applique aux tiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A
Toilettes	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A
▪ Papier hygiénique	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON	✓	N/A
▪ Savon et eau	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON	NON	N/A
▪ Équipement pour se sécher les mains	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	✓	N/A
▪ Élimination des produits menstruels	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	N/A
▪ Propreté	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A
SST (pétrole et gaz extracôtier)	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Lieu de travail (définition moderne)	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A
Harcèlement (définition)	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Harcèlement sexuel (définition)	✓	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A
Intimidation (définition)	✓	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A
Violence (définition)	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Sécurité psychologique (et blessures)	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Politiques et plans de prévention	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A

<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement Harcèlement sexuel Intimidation Violence 	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	✓	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A
	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Obligation pour les employeurs de former leurs employés en matière de	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement Harcèlement sexuel Intimidation Violence 	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	✓	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A
	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Processus pour résoudre des plaintes	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
S'applique aux tiers	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Toilettes	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Papier hygiénique Savon et eau Équipement pour se sécher les mains Élimination des produits menstruels Propreté 	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	NON	✓	NON	N/A	N/A	N/A
	NON	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A	N/A	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
SST (industrie nucléaire)	ICE	CDA	BC	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Lieu de travail (définition moderne)	N/A	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A
Harcèlement (définition)	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Harcèlement sexuel (définition)	N/A	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A
Intimidation (définition)	N/A	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A
Violence (définition)	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Sécurité psychologique (et blessures)	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Politiques et plans de prévention	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement Harcèlement sexuel Intimidation Violence 	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Obligation pour les employeurs de former leurs employés en matière de	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement Harcèlement sexuel Intimidation Violence 	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Processus pour résoudre des plaintes	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
S'applique aux tiers	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
Toilettes	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Papier hygiénique Savon et eau Équipement pour se sécher les mains Élimination des produits menstruels Propreté 	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A
	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	N/A

CADRE DE MISE EN ŒUVRE

	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU
Commission des droits de la personne	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
Tribunal des droits de la personne	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	✓
Ministre de la Condition féminine	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Direction de l'égalité de genres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NON
<ul style="list-style-type: none"> Contrôle législatif Autorité chargée de l'application Planification stratégique Collecte de données Implémentation ACS Plus 	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	✓	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON
	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON
Tribunal ÉG (plaintes)	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Conseil consultatif ÉG	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

PROCESSUS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Consultation publique (avant l'élaboration des plans stratégiques, des plans d'action et des plans budgétaires visant à atteindre l'égalité des sexes)															
	ICE	CAN	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	NTL	YK	TNO	NU
Égalité des genres	✓	NON	NON	NON	NON	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON
Lutte contre la traite des êtres humains	✓	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	✓	✓	NON
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Les femmes dans les métiers	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON

Plans stratégiques (pour parvenir à l'égalité des sexes)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU	
Égalité des genres	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Lutte contre la traite des êtres humains	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	✓	NON	✓	✓	NON	✓	✓	NON	
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les métiers	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Plans d'action (accompagnant un plan stratégique visant à atteindre l'égalité des sexes)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNO	YK	TNO	NU	
Égalité de genres	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Lutte contre la traite des êtres humains	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	✓	NON	NON	NON	✓	✓	NON	
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les métiers	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Plans budgétaires (accompagnant les plans stratégiques et les plans d'action visant à atteindre l'égalité des sexes)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNO	YK	TNO	NU	
Égalité des genres	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Lutte contre la traite des êtres humains	NON	NON	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les métiers	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Plans de mise en œuvre (comment les ministères mettront en œuvre les plans stratégiques, les plans d'action et les plans budgétaires)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU	
Égalité des genres	Avertissement : La mise en œuvre précise des responsabilités attribuées à chaque ministère ou département gouvernemental dans un plan stratégique ou un plan d'action est généralement décrite dans ses <i>plans ministériels (d'activité)</i> quadriennaux respectifs (par exemple, création d'une nouvelle unité, recrutement de personnel supplémentaire, modification de la législation, etc.) et fait l'objet d'un rapport dans ses <i>rapports de résultats</i> de fin d'année. Il était hors de portée de ce projet de recherche d'identifier précisément quels ministères ou départements gouvernementaux sont impliqués dans la mise en œuvre de chaque plan stratégique et plan d'action, et de découvrir quels détails figurent dans leurs plans ministériels (d'activité) et rapports de résultats individuels.															
Lutte contre la traite des êtres humains																
Violence fondée sur le sexe																
Les femmes dans les STIM																
Les femmes dans les métiers																
Plans de communication (rapports d'étape sur les plans stratégiques, les plans d'action et les plans budgétaires visant à atteindre l'égalité des sexes)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU	
Égalité des genres	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	
Lutte contre la traite des êtres humains	NON	✓	NON	✓	NON	NON	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	✓	NON	✓	NON	✓	✓	NON	✓	✓	✓	✓	NON	NON	
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les métiers	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Plans d'évaluation (plans stratégiques, plans d'action, plans budgétaires, plans de mise en œuvre et plans de communication)																
	ICE	CDA	CB	AB	SK	MB	ON	PQ	NB	NÉ	ÎPÉ	TNL	YK	TNO	NU	
Égalité des genres	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Lutte contre la traite des êtres humains	✓	✓	NON	NON	NON	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Violence fondée sur le sexe	✓	✓	NON	NON	NON	NON	NON	✓	NON	✓	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les STIM	Fini	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Les femmes dans les métiers	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS : CADRES LÉGISLATIFS FPT

Législation relative aux droits de l'homme

En réponse à la *Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies*, publiée le 10 décembre 1948, tous les gouvernements FPT du Canada ont adopté des lois sur les droits de la personne afin de proclamer l'égalité devant la loi pour les hommes et les femmes et/ou pour tous les individus et d'empêcher la discrimination fondée sur des motifs interdits (par exemple, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre). Cependant, il a fallu plus de 50 ans pour que cela se concrétise à l'échelle nationale. La plupart des administrations fédérale, provinciales et territoriales ont également créé une commission des droits de la personne et un tribunal chargé de statuer sur les plaintes, bien que dans certaines provinces et certains territoires, plusieurs décennies se soient écoulées entre l'adoption de la législation sur les droits de la personne et la création d'une commission des droits de la personne. Dans le cas de la Colombie-Britannique, la commission des droits de la personne de la province a été démantelée pendant près de deux décennies (de 2002 à 2019), ce qui a constitué un revers majeur pour les personnes vivant dans cette province.

La province de la Saskatchewan a été la première juridiction FPT à adopter une législation sur les droits de la personne, en adoptant la *Déclaration des droits de la Saskatchewan* en 1947. Plus d'une décennie plus tard, en 1960, le gouvernement du Canada a promulgué la *Déclaration canadienne des droits*, la première loi fédérale du pays visant à protéger les droits de la personne et les libertés fondamentales. Bien qu'elle ait été considérée comme une législation novatrice, elle était limitée et inefficace car elle ne s'appliquait qu'aux lois fédérales et non aux lois provinciales et territoriales. Entre 1960 et 1982, la *Déclaration canadienne des droits* a été invoquée dans 35 affaires, dont 30 ont été rejetées par les tribunaux.²⁷ Bien que la *Déclaration canadienne des droits* soit toujours en vigueur, elle a été remplacée par la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982. Finalement, toutes les provinces et tous les territoires du Canada ont adopté une législation sur les droits de la personne. Les Territoires du Nord-Ouest ont été la dernière juridiction FPT à adopter sa *loi sur les droits de la personne*, entrée en vigueur le 1er juillet 2004.

Promulgation de lois sur les droits de la personne au Canada :

1947 : <i>Déclaration des droits de la Saskatchewan</i>	1972 : Création de la Commission des droits de la personne
1960 : <i>Déclaration canadienne des droits</i>	N/A : (Affaires jugées par les tribunaux)
1962 : <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i>	1961 : Création de la Commission des droits de la personne
1963 : <i>Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse</i>	1967 : Création de la Commission des droits de la personne
1967 : <i>Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick</i>	1967 : Création de la Commission des droits de la personne

1968 : <i>Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard</i>	1976 : Création de la Commission des droits de la personne
1969 : <i>Code des droits de la personne de Terre-Neuve</i>	1974 : Création de la Commission des droits de la personne
1970 : <i>Loi sur les droits de la personne du Manitoba</i>	1971 : Création de la Commission des droits de la personne
1972 : <i>Loi sur les droits de la personne de l'Alberta</i>	1973 : Création de la Commission des droits de la personne
1973 : <i>Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique</i>	1973 : Création de la Commission des droits de la personne
1975 : <i>Charte des droits et libertés de la personne du Québec</i>	1975 : Création de la Commission des droits de la personne
1977 : <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	1977 : Création de la Commission des droits de la personne
1982 : <i>Charte canadienne des droits et libertés</i>	N/A : (affaires jugées par les tribunaux)
1987 : <i>Loi sur les droits de la personne du Yukon</i>	1987 : Création de la Commission des droits de la personne
2002 : Colombie-Britannique	2002 : Dissolution de la Commission des droits de la personne
2003 : <i>Loi sur les droits de la personne du Nunavut</i>	2003 : Création du Tribunal des droits de la personne
2004 : <i>Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest</i>	2004 : Création de la Commission des droits de la personne
2019 : Colombie-Britannique	2019 : Nomination du commissaire aux droits de la personne

Le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a déclaré que, même si la législation sur les droits de la personne *interdit* la discrimination fondée sur le sexe et que des progrès ont été réalisés pour garantir les droits des femmes, celles-ci continuent d'être victimes de discrimination et de violence. Elles se voient donc refuser l'égalité et la dignité. La discrimination et la violence à l'égard des femmes et des filles sont profondément ancrées dans le tissu social et persistent de manière systématique.⁷⁸

La législation sur les droits de la personne consacre le *principe* de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (et tous les individus) en matière d'emploi et de profession. Bien que les femmes et les personnes de genre divers jouissent *de l'égalité* devant la loi avec les hommes grâce à l'adoption d'une législation sur les droits de la personne dans les quatorze juridictions FPT du Canada, elles n'ont pas encore atteint « *l'égalité de fait* ». En d'autres termes, elles ne bénéficient pas de l'égalité avec les hommes dans leur vie professionnelle quotidienne.

Plusieurs problèmes ont été identifiés lors de l'examen de la législation relative aux droits de la personne partout au Canada. Premièrement, la plupart des législations FPT sur les droits de la personne interdisent désormais la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, la grossesse et l'accouchement. Cependant, trois provinces doivent modifier leur législation.

Recommandation n° 1 : Que la seule province restante (Saskatchewan) ajoute « l'expression de genre » à la liste des motifs interdits dans sa législation sur les droits de la personne, comme l'ont fait les treize autres juridictions FPT.

Recommandation n° 2 : Que les deux provinces restantes (Colombie-Britannique et Île-du-Prince-Édouard) ajoutent à leur législation sur les droits de la personne une disposition visant à protéger les personnes contre la discrimination fondée sur la possibilité de tomber enceinte, d'être enceinte ou d'accoucher, comme l'ont fait les douze autres administrations fédérale, provinciales et territoriales.

En 2020, l'Islande a abrogé sa loi sur l'égalité entre les sexes intitulée *l'Act on Equal Rights and Equal Status of Women and Men, 2008* (« *Loi sur l'égalité de statut et de droits des femmes et des hommes, 2008* »). Le gouvernement islandais a délibérément décidé de réviser le libellé de sa nouvelle législation afin de la rendre neutre sur le plan du genre. Sa nouvelle loi sur l'égalité des sexes s'intitule *l'Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, 2020* (« *Loi sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre, 2020* »), qui stipule :

« L'objectif de la présente loi est de prévenir la discrimination fondée sur le sexe et de maintenir l'égalité entre les sexes ainsi que l'égalité des chances pour les deux sexes dans tous les domaines de la société. Toutes les personnes doivent avoir les mêmes chances de tirer parti de leur propre entreprise et de développer leurs compétences, quel que soit leur sexe. Le terme « sexe » dans la présente loi désigne les femmes, les hommes et les personnes dont le sexe est enregistré comme neutre dans les registres islandais, sauf indication contraire. »

Donald L. Revell, conseiller législatif en chef à la retraite du gouvernement de l'Ontario, et Jessica Vapnek, chargée de cours à l'UC Hastings College of the Law, expliquent que depuis les années 1970, le monde anglophone est passé avec succès d'un langage centré sur les hommes (où « il » était supposé inclure les femmes) à un style de rédaction législative neutre du point de vue du genre. Il en résulte que, dans la plupart des juridictions, les femmes ne se sentent plus invisibles et peuvent se reconnaître dans la législation qui leur est applicable.⁷⁹

Revell et Vapnek expliquent en outre que ces dernières années, les droits des personnes qui ne s'identifient ni comme hommes ni comme femmes sont de plus en plus reconnus. Ce groupe n'est pas représenté dans la rédaction traditionnelle neutre du point de vue du genre et plaide en faveur d'une formulation neutre dans la législation :

« Le langage est un instrument qui peut être utilisé comme outil d'oppression, de discrimination et d'exclusion, mais il peut tout aussi bien être utilisé pour promouvoir l'égalité. Nous pensons qu'il est grand temps de traiter les personnes non binaires avec le respect et l'équité qui sont désormais accordés aux femmes par la législation. Nous pensons que toutes les juridictions

devraient adopter une rédaction **neutre du point de vue du genre** comme une manière honorable de se traiter les uns les autres dans un monde non binaire... »⁸⁰

En 2024, le ministère de la Justice du gouvernement du Canada a publié des instructions intitulées « *Langage inclusif* », qui comprennent des techniques recommandées pour un langage législatif inclusif en anglais (et également en français^{xiii}) dans la rédaction des futures lois.

Recommandation n° 3 : Que les quatorze gouvernements FPT du Canada modernisent leur législation en matière de droits de la personne et utilisent un langage non sexiste afin que, au lieu d'utiliser des termes binaires et spécifiques au genre (par exemple, hommes/femmes), le langage devienne non binaire et non sexiste (par exemple, individus) et soit inclusif pour tous.

Législation sur les normes d'emploi

Étant donné que le paiement des salaires aux travailleurs est un élément fondamental de la législation sur les normes d'emploi, il convient de déclarer que les employeurs doivent verser à toutes les personnes le même salaire pour un travail égal (salaire égal pour un travail égal) et de renvoyer cette déclaration à la législation sur les droits de la personne de la juridiction (qui interdit la discrimination fondée sur le sexe et le genre) et à toute législation sur l'équité salariale.

Il existe une forte incohérence législative partout au Canada. Douze juridictions (CDA, CB, AB, MB, ON, PQ, NB, NÉ, ÎPE, TNL, YK, TNO) ont des dispositions relatives à l'égalité salariale dans leur législation sur les droits de la personne, tandis que deux (SK, NU) n'en ont pas. Sept juridictions (CDA, SK, MB, ON, NB, NÉ, YK) ont des dispositions relatives à l'égalité salariale dans leur législation sur les normes d'emploi, et sept n'en ont pas (CB, AB, PQ, ÎPE, TNL, TNO, NU).

Du point de vue des travailleurs, lorsqu'ils lisent la législation relative aux normes d'emploi de leur juridiction, il peut être difficile de savoir comment déposer une plainte en matière d'équité salariale si le processus d'arbitrage approprié n'est pas clairement indiqué par la loi. Il devrait être très clair si un travailleur doit déposer une plainte en matière d'équité salariale auprès de la Commission des normes d'emploi, de la Commission ou du commissaire à l'équité salariale, du tribunal ou de la Commission des droits de la personne.

La juridiction doit déterminer s'il est approprié que la Commission des normes d'emploi traite une plainte en matière d'équité salariale. S'il n'existe pas de tribunal de l'équité salariale, il peut être plus judicieux que les plaintes en matière d'équité salariale soient traitées par la Commission des droits de la personne. La plupart des commissions des

^{xiii} Voir l'article « *Rédaction législative inclusive* » dans le *Guide fédéral de la jurilinguistique législative française* pour les techniques recommandées en français.

droits de la personne des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux traitent déjà les questions d'équité salariale, car celles-ci sont généralement liées à la discrimination (genre, catégories d'emploi), et il semble que la plupart des juridictions (même celles qui n'ont pas de loi sur l'équité salariale) aient intégré les questions d'équité salariale dans leurs systèmes de plainte en matière de droits de la personne.

Recommandation n° 4 : Que la seule province restante (Saskatchewan) et le seul territoire restant (Nunavut) modifient leur législation en matière de droits de la personne afin d'y inclure le principe de l'équité salariale, comme l'ont déjà fait les douze autres juridictions FPT.

Recommandation n° 5 : Que la dernière province (Saskatchewan) et le dernier territoire (Nunavut) ajoutent des dispositions sur l'égalité salariale à leur législation sur les normes d'emploi, comme l'ont déjà fait les douze autres juridictions FPT.

Recommandation n° 6 : Que les quatorze juridictions FPT révisent leur législation sur les normes d'emploi afin de s'assurer qu'elle :

- 1) Contiennent des dispositions sur l'égalité salariale qui renvoient à la législation relative aux droits de la personne de la juridiction et à toute législation existante en matière d'équité salariale.
- 2) Indiquent clairement le processus d'arbitrage à utiliser pour résoudre les plaintes en matière d'équité salariale, qu'il s'agisse de
 - a) La Commission des normes du travail
 - b) Le Tribunal des droits de la personne
 - c) Le Tribunal de l'équité salariale

Le paradoxe de l'équité salariale

La Commission canadienne des droits de la personne explique que l'équité salariale est reconnue internationalement comme un droit fondamental de la personne et qu'elle consiste à offrir *un salaire égal pour un travail de valeur égale*, ce qui signifie : « si deux emplois différents apportent une valeur égale aux activités d'un employeur, les employés qui occupent ces emplois devraient recevoir un salaire égal ». La Commission explique en outre que « l'idée d'une 'rémunération égale pour un travail de valeur égale' est similaire à celle de comparer des pommes et des oranges : bien qu'elles soient différentes, elles ont la même valeur nutritive ».⁸¹

« L'égalité salariale pour un travail de valeur égale » permet de mieux lutter contre la féminisation de certaines catégories d'emplois et la sous-rémunération de ces professions. L'égalité salariale pour un travail de valeur égale stipule que, même lorsque les tâches sont différentes, la rémunération doit être la même, car la valeur du travail est la même. *La législation relative aux normes d'emploi ne tient actuellement pas compte de cet aspect.*

Le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale » est souvent énoncé dans la législation sur les droits de la personne plutôt que dans celle relative aux normes d'emploi. Il garantit l'équité et l'égalité en empêchant que les femmes et les personnes de genre divers ne soient moins bien rémunérées que les hommes pour des responsabilités professionnelles essentiellement identiques, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur stabilité économique et leur bien-être social général. Cela garantit également l'équité et l'égalité en empêchant que les emplois souvent considérés comme plus féminins ne soient sous-évalués et sous-payés, alors qu'ils ont une valeur sociale et économique égale. Ces disparités peuvent avoir un impact négatif sur la stabilité économique et le bien-être social général des personnes occupant ces postes, souvent des femmes.

Bien que le droit à « un salaire égal pour un travail de valeur égale » puisse être inscrit dans la législation sur les droits de la personne, comme l'a fait remarquer la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, le traitement des plaintes au moyen de cette législation sur les droits de la personne peut poser un problème important (voir la page suivante).

Recommandation n° 7 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales examinent le processus de traitement des plaintes prévu dans leur législation sur les normes d'emploi et leur législation sur les droits de la personne afin de s'assurer que le « paradoxe de l'équité salariale » (voir la page suivante) n'empêche pas les femmes et les personnes de divers genres, en particulier dans le secteur privé, d'obtenir un règlement équitable et juste de leurs plaintes en matière d'équité salariale.

Législation sur la transparence salariale

Le 10 mai 2023, le Parlement européen a adopté [*la directive \(UE\) 2023/970*](#) visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'application. Les États membres de l'UE ont été invités à modifier leur législation afin de s'y conformer.

À l'heure actuelle, il existe des incohérences considérables au Canada en matière de transparence salariale. Certaines provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador) ont adopté une législation distincte sur la transparence salariale, tandis que d'autres (Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Colombie-Britannique) ont intégré des dispositions limitées en matière de transparence salariale dans leur législation sur les normes d'emploi. Cinq provinces (Saskatchewan, Manitoba, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse) et les trois territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) n'ont aucune exigence en matière de transparence salariale dans leur législation.

En mars 2023, la commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique, Kasari Govender, a réagi au dépôt d'un projet de loi sur la transparence salariale à

Le paradoxe de l'équité salariale

« En 2004-2005, la Commission a reçu plus de 200 plaintes en matière d'équité salariale, dont un grand nombre ont été rejetées par le commissaire en chef au motif qu'elles ne relevaient pas de la compétence du Code des droits de la personne de la Saskatchewan. La plupart des plaintes déposées auprès de la Commission ces dernières années invitaient la Commission à outrepasser ses pouvoirs législatifs limités. »

*Commission des droits de la personne de la Saskatchewan
Rapport annuel 2004-2005*

Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan interdit la discrimination fondée sur le sexe, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi, y compris les salaires. La Commission des droits de la personne estime que le Code peut être violé dans les cas où il peut être prouvé qu'un poste occupé majoritairement par des femmes est rémunéré à un taux inférieur à celui d'un poste occupé majoritairement par des hommes, si le travail effectué dans le poste occupé majoritairement par des femmes est manifestement d'une valeur égale (ou supérieure) à celle effectuée dans le poste occupé majoritairement par des hommes. Toutefois, la Commission explique le dilemme auquel elle est confrontée lorsqu'elle statue sur les nombreuses plaintes en matière d'équité salariale qu'elle reçoit :

« Dans cette mesure très limitée, la Commission estime qu'elle a le pouvoir de statuer sur les plaintes pour discrimination salariale. Certaines juridictions ont mis en place, par le biais de lois sur l'équité salariale, des systèmes réglementaires permettant d'attribuer une valeur à divers emplois et exigeant des échelles salariales non discriminatoires pour les emplois de valeur équivalente. Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan n'établit aucune base permettant de déterminer la valeur des différents emplois. »

Par conséquent, après avoir terminé son examen du Code des droits de la personne de la Saskatchewan en 1996, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a recommandé dans son rapport final intitulé *Renewing the Vision: Human Rights in Saskatchewan* (« *Renouveler la vision : les droits de la personne en Saskatchewan* ») que le gouvernement de la Saskatchewan :

- ❖ Adopte une législation proactive en matière de rémunération et d'équité globale afin de lutter contre la discrimination dans la fixation des salaires des femmes
- ❖ Crée une agence distincte et spécialisée, une commission sur l'équité salariale, qui serait chargée d'administrer la législation sur l'équité salariale en Saskatchewan.

l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique en déclarant que « bien que le projet de loi comporte certains éléments positifs, il ne prévoit pas les mesures nécessaires pour améliorer de manière significative l'équité salariale dans la province ». ⁸² La commissaire aux droits de la personne a souligné que la Colombie-Britannique affiche l'un des écarts salariaux entre les sexes les plus élevés au Canada (17 % en 2022) et qu'elle ne dispose toujours pas d'une législation proactive en matière d'équité salariale qui oblige les employeurs à prendre des mesures pour combler ces écarts salariaux.

La commissaire Govender a souligné qu'un élément essentiel manquait à la législation en matière de transparence salariale : la responsabilité. Plus précisément, il n'existe aucun mécanisme d'application, tel que des amendes ou d'autres sanctions, lorsque les employeurs ne se conforment pas à la loi. Il n'existe pas non plus de base de données centralisée permettant d'évaluer les écarts salariaux et leur évolution au fil du temps. Le problème des politiques volontaires de transparence salariale est qu'elles ne réduisent pas significativement les écarts salariaux. Elle a également averti que la nouvelle législation sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique n'entraînera pas de « changement au niveau du système » et que « cette législation sera considérée comme une solution à l'écart salarial entre les sexes, alors qu'en réalité, la Colombie-Britannique a encore des décennies de retard sur les autres provinces ». Cette législation ne nous fait avancer que de quelques centimètres, alors que ce dont nous avons vraiment besoin, c'est de faire des pas de géant vers une économie plus égalitaire. » ⁸³

En février 2023, des dizaines d'organisations, de défenseurs et d'universitaires de la Colombie-Britannique se sont associés pour lancer un appel urgent au gouvernement provincial afin qu'il adopte une loi sur l'équité salariale, contribuant ainsi à réduire les inégalités entre les sexes. Le 2 mars 2023, 128 signataires ont apposé leur signature sur une lettre ouverte adressée au premier ministre David Eby et aux principaux ministres du cabinet. Les signataires leur ont demandé d'adopter une loi sur l'équité salariale « qui inscrive dans la loi la responsabilité de tous les employeurs d'identifier et de combler les écarts de rémunération pour un travail de valeur égale ». ⁸⁴ La lettre indiquait que le projet de loi du gouvernement sur la transparence salariale (qui obligerait les employeurs à communiquer les données salariales, les primes et les heures supplémentaires pour différentes catégories démographiques) n'allait pas assez loin pour résoudre le problème de l'inégalité salariale entre les sexes.

Une législation sur la transparence salariale est nécessaire « pour combler l'écart salarial entre les sexes qui persiste », l'écart étant encore plus marqué pour les femmes autochtones, les femmes de couleur ou les femmes récemment immigrées. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, « en 2021, les femmes gagnaient 89 cents pour chaque dollar gagné par les hommes... Cela représente un écart de 11,1 % entre les sexes. Les femmes autochtones gagnent 20,1 % de moins, et les femmes immigrées arrivées à l'âge adulte gagnent 20,9 % de moins... » ⁸⁵

Dans l'édition de novembre 2024 de la *Harvard Law Review*, K.S. Mettler explique que la transparence salariale peut contribuer à réduire l'écart salarial en permettant aux femmes de négocier leur salaire et d'identifier les cas de discrimination potentiels grâce à la divulgation des fourchettes salariales dans les offres d'emploi. En outre, Mettler soutient

qu'une transparence salariale efficace nécessite une transparence en matière d'avantages sociaux.⁸⁶

Au Canada, les avantages sociaux peuvent inclure une assurance maladie, une assurance-vie, des plans de retraite, un logement pour le personnel (ou les cadres), une compensation supplémentaire pour le travail dans des régions éloignées (rurales), des actions de l'entreprise, etc.

Recommandation n° 8 : Que les provinces restantes (SK, MB, ON, PQ, NB, NÉ, ÎPE) et les territoires (YK, TNO, NU) adoptent une législation autonome sur la transparence salariale, comme l'ont déjà fait les provinces de Colombie-Britannique, d'Alberta et de Terre-Neuve-et-Labrador ; ou bien, qu'ils publient des règlements contenant des dispositions sur la transparence salariale, comme l'a fait le gouvernement du Canada dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation n° 9 : Que toutes les lois sur la transparence salariale des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux incluent, au minimum, non seulement les données salariales, les primes, les heures supplémentaires pour différents groupes démographiques, mais aussi les avantages sociaux, notamment l'assurance maladie, l'assurance vie, les plans de retraite, le logement du personnel (ou des cadres), les indemnités supplémentaires pour le travail dans des régions éloignées (rurales), les actions de l'entreprise, etc.

Législation sur l'équité salariale

« Le coût de la discrimination salariale tout au long de la carrière d'une personne peut être stupéfiant et avoir des répercussions importantes sur le bien-être social et économique d'innombrables femmes, de familles et de personnes âgées. La législation sur la transparence salariale ne peut, à elle seule, nous fournir davantage d'informations sur le problème si elle est suffisamment solide, mais si elle ne jette pas les bases d'une législation complémentaire sur l'équité salariale, nous ne disposerons pas des outils politiques nécessaires pour y remédier. »⁸⁷

*Kasari Govender, commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique
7 mars 2023*

La législation sur les droits de la personne interdit généralement la discrimination fondée sur le sexe et interdit aux employeurs de rémunérer différemment leurs employés pour un travail similaire en fonction du sexe, du genre ou d'autres motifs interdits. Cependant, le processus fondé sur les plaintes ne comporte aucune obligation légale positive pour les employeurs.

Par conséquent, au Canada, les efforts visant à atteindre l'équité salariale ont nécessité de longues et coûteuses batailles juridiques, que les femmes seules n'ont tout simplement pas les moyens de mener et qui, dans un cas particulier, ont même entraîné la mort

de la plaignante. En général, les syndicats (financés par les cotisations syndicales) et soutenus par des conseillers juridiques ont mieux réussi à mener à bien des plaintes en matière d'équité salariale qui duraient depuis des décennies. L'histoire du mouvement syndical canadien compte plusieurs exemples de batailles judiciaires longues et pénibles qui ont suivi des plaintes en matière d'équité salariale. Parmi celles-ci, on peut citer :

- ❖ Une bataille de 13 ans avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (voir [l'annexe 2](#))
- ❖ Une bataille de 15 ans contre Air Canada (voir [l'annexe 2](#))
- ❖ Une bataille de 16 ans contre le gouvernement du Canada (voir la page suivante)
- ❖ Une bataille de 28 ans contre Postes Canada (voir [l'annexe 2](#))

En 2018, le gouvernement du Canada a promulgué la [Loi instituant un régime d'équité salariale proactive dans les secteurs public et privé fédéraux, 2018](#) (l'article 1 lui donne le « titre abrégé » de *Loi sur l'équité salariale*), qui est entrée en vigueur le 31 août 2021. Elle a remplacé le système fondé uniquement sur les plaintes prévues à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par un système proactif d'équité salariale pour les employeurs du secteur public et du secteur privé, soumis à la réglementation fédérale et comptant 10 employés ou plus.

À l'heure actuelle, sept provinces canadiennes (Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador) ont mis en œuvre une législation proactive en matière d'équité salariale. Les six autres provinces et territoires (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) ont toujours une législation qui ne réagit qu'aux plaintes et n'impose aucune obligation légale aux employeurs de mettre en œuvre l'équité salariale.

Une lutte de 16 ans pour l'équité salariale dans la fonction publique fédérale (1983-1999)

En août 1983, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. L'AFPC alléguait que le gouvernement fédéral violait sa propre législation en matière de droits de la personne, à savoir la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en refusant d'accorder un salaire égal pour un travail de valeur égale à ses employés, dont la grande majorité étaient des femmes occupant divers postes de bureau.

Le 8 mars 1985 (Journée internationale de la femme), en réponse à la plainte déposée par l'AFPC en matière de droits de la personne, le gouvernement canadien a annoncé une initiative conjointe syndicale-patronale visant à étudier le système de rémunération du gouvernement fédéral. L'étude a duré quatre (4) ans. Les résultats ont révélé un écart salarial entre les employés masculins et féminins effectuant un travail de valeur égale. Cependant, le gouvernement fédéral s'est distancié des conclusions de l'étude.

Par conséquent, en 1990, l'AFPC a déposé une deuxième plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Cette fois-ci, la plainte concernait le groupe initial d'employés de bureau et d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine, notamment « les secrétaires, les employées hospitalières, les bibliothécaires, le personnel de soutien à l'éducation et les employées du traitement des données ».

La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé l'affaire devant un tribunal des droits de la personne, dont les membres ont été nommés en janvier 1991. Le gouvernement du Canada a comparu à plusieurs reprises devant les tribunaux pour contester la compétence du tribunal pour entendre l'affaire. Le gouvernement a perdu à chaque fois, et le tribunal a procédé à plus de 260 jours d'audiences pendant une période de six ans, qui s'est terminée en janvier 1997.

Le 29 octobre 1999, l'AFPC a remporté sa longue bataille contre le Conseil du Trésor au sujet de l'équité salariale pour les travailleurs de la fonction publique fédérale. Cette victoire a donné lieu au versement d'un rappel de salaire (avec intérêts) à environ 230 000 membres (et anciens membres) de l'AFPC. Les ajustements salariaux ont totalisé 3 milliards de dollars. De plus, les salaires de diverses classifications à prédominance féminine ont été ajustés afin de respecter l'obligation légale de mettre en œuvre l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

Aucune des quatorze (14) administrations fédéral, provinciales et territoriales du Canada n'a mis en œuvre une législation sur l'équité salariale similaire à celle de l'Islande. Depuis 2017, les employeurs islandais sont légalement tenus de fournir la preuve qu'ils ont mis en œuvre l'équité salariale, laquelle est confirmée ou certifiée pour les trois années suivantes. L'Islande délivre même un symbole d'équité salariale que les employeurs peuvent afficher sur leur lieu de travail.

Symbole d'équité salariale en Islande



En 2017, [la certification de l'égalité salariale](#) est entrée en vigueur en Islande. Les lieux de travail comptant plus de 25 employés sont légalement tenus d'obtenir cette certification. Le « système d'égalité salariale » d'un employeur doit faire l'objet d'un audit par un organisme de certification indépendant. Lorsqu'un employeur remplit tous les critères de la [norme d'égalité salariale](#), le Bureau islandais de l'égalité salariale lui délivre un certificat d'égalité salariale ainsi que le [logo « Égalité salariale »](#). Cette accréditation confirme l'engagement de l'employeur en faveur de pratiques salariales équitables et de l'égalité salariale au sein de son organisation.



« Le logo représente un cadran, un tampon, des runes et les visages souriants de deux personnes différentes. La forme du logo rappelle celle d'une pièce de monnaie ou d'un billet, ce qui indique que les personnes représentées ont la même valeur. » ([page web](#))

Huit des quatorze administrations fédérale, provinciales et territoriales (CDA, MB, ON, PQ, NB, NÉ, ÎPE, TNL) ont adopté une législation autonome en matière d'équité salariale. Par exemple, l'Ontario et le Québec ont mis en place une législation sur l'équité salariale qui s'applique non seulement aux fonctionnaires (gouvernement) et aux employés parapublics (quasi-gouvernementaux), mais aussi aux travailleurs du secteur privé (si l'entreprise compte plus de 10 employés).

Toutefois, si elles ne sont pas correctement mises en œuvre, comme dans le cas de Terre-Neuve-et-Labrador (voir l'article à la page suivante), ces mesures législatives peuvent susciter de vives critiques de la part des femmes qui estiment que leurs besoins et leurs opinions, fondés sur des recherches approfondies et minutieuses, ont été ignorés et n'ont pas été pris en considération lors de l'élaboration de la législation par le gouvernement.

ÉQUITÉ SALARIALE **Terre-Neuve-et-Labrador**

À l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2017, Gerry Rogers, députée à la Chambre d'assemblée de Terre-Neuve-et-Labrador (MHA), a présenté une motion officielle demandant au gouvernement d'entamer le processus d'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Cinq ans plus tard, le 17 avril 2022, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a annoncé la loi tant attendue sur l'équité salariale.

Cependant, le Conseil de la condition féminine de St. John's [a critiqué la nouvelle loi](#), estimant qu'elle manquait sa cible. Premièrement, lorsque la loi est entrée en vigueur le 1er avril 2023, elle ne s'appliquait qu'aux fonctionnaires de base, un groupe relativement restreint de travailleurs du secteur public. En conséquence, la loi n'a bénéficié qu'à un très faible pourcentage de travailleurs de la province, et le gouvernement provincial n'a donné aucun calendrier indiquant quand les travailleurs des secteurs de la santé, de l'éducation et du secteur privé seraient ajoutés à la loi. Deuxièmement, au cours de l'été précédent, le Conseil sur le statut de la femme de St. John's a publié un rapport détaillant les meilleures pratiques et décrivant ce que le Conseil souhaitait voir figurer dans la législation en matière d'équité salariale. Cependant, le Conseil a été déçu de constater que ces meilleures pratiques « semblent absentes de la législation du gouvernement ». Troisièmement, le Conseil a noté que le responsable de l'équité salariale nommé par le gouvernement provincial ne rend pas compte au public de la surveillance et du maintien de la législation. Quatrièmement, le processus de consultation a posé problème. La coordonnatrice des activités de défense des droits du Conseil, Bridget Clarke, a expliqué qu'il n'y avait eu aucun processus de consultation auquel le Conseil sur la condition féminine de St. John's ou l'un de ses partenaires ait pu participer, et que l'exclusion de groupes comme le Conseil était une « erreur » de la part du gouvernement. Elle a conclu que « les lacunes importantes de la législation sur l'équité salariale auraient pu être évitées s'il y avait eu davantage de participation et de consultation auprès des dirigeants communautaires ». Elle a ajouté : « À ce stade, on nous a dit que la consultation aurait lieu après la rédaction de l'essentiel du projet de loi. Et... je pense que tout le monde peut voir que cela ne permet pas vraiment un engagement significatif dès le début. »

Le 12 avril 2023, un an après l'annonce de la législation, la Fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador a publié un rapport intitulé [Newfoundland and Labrador Needs an Equality Reset](#) (« Terre-Neuve-et-Labrador a besoin d'une remise à zéro en matière d'égalité »), appelant à une remise à zéro complète et à [dix amendements](#) à la législation sur l'équité salariale récemment adoptée par la province, ainsi qu'à des discussions constructives avec les représentants des travailleurs. La législation actuelle n'a pas été jugée efficace pour une province où les femmes gagnent en moyenne seulement 66 % du salaire annuel des hommes, ni pour réaliser la vision et la mission du Bureau de la condition féminine et de l'égalité des sexes du gouvernement provincial, qui est d'atteindre « une véritable égalité sociale, juridique, culturelle et économique dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador ». Le Workers Action Network s'est joint à la Fédération provinciale du travail pour [demander une refonte](#) de la législation.

En octobre 2024, près d'un an après la date limite, le Conseil de la condition féminine de St. John's a exprimé sa préoccupation quant au fait que les règlements sur l'équité salariale, que le gouvernement provincial [avait promis](#) de présenter avant le 31 décembre 2023, n'avaient toujours pas été publiés.

REMARQUE : En septembre 2025, rien n'indique que le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador ait publié la réglementation promise en matière d'équité salariale.

En 2001, le gouvernement néo-démocrate (NPD) de la Colombie-Britannique a adopté [une loi](#) visant à ajouter des dispositions relatives à l'équité salariale au [BC Human Rights Code, 1996](#) (« Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique de 1996 ») (en vigueur jusqu'au 19 août 2025). Les nouvelles dispositions permettaient à toute femme qui estimait ne pas être rémunérée autant qu'un homme (au même lieu de travail et pour un travail similaire) de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. *Cependant, la loi a été abrogée quelques mois plus tard par le nouveau gouvernement libéral.* Le public a été informé que cette mesure ne signifiait pas nécessairement la fin de l'équité salariale en Colombie-Britannique. Le procureur général de l'époque, Geoff Plant, a alors annoncé que le gouvernement avait nommé un groupe de travail indépendant « chargé d'examiner les options, les modèles, les coûts et l'efficacité de la législation sur l'équité salariale dans le secteur privé et de formuler des recommandations à l'Assemblée législative ». ⁸⁸ Cependant, près de 25 ans plus tard, aucune législation autonome en matière d'équité salariale n'a encore été adoptée.

Partout au pays, les bureaux des normes d'emploi des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux sont souvent submergés de plaintes. Il peut s'écouler plusieurs mois avant qu'une plainte concernant des pratiques d'emploi déloyales soit même examinée, sans parler d'une décision. Il est donc souvent plus efficace de mettre en place un processus d'arbitrage distinct, dédié aux plaintes liées à l'absence d'équité salariale.

Les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne et/ou les normes d'emploi partout au Canada offrent certains recours en cas de discrimination salariale. Cependant, ces lois reposent sur des plaintes. Elles imposent donc aux employés la responsabilité de signaler les cas de discrimination salariale, plutôt que de la transférer aux employeurs afin qu'ils la préviennent de manière proactive. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent élaborer une législation qui impose aux employeurs l'obligation légale de démontrer qu'ils ont mis en œuvre l'équité salariale. La responsabilité doit incomber aux employeurs.

Recommandation n° 10 : Que les huit provinces restantes (CB, AB, SK, MB, NB, NÉ, ÎPÉ, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) adoptent une législation proactive en matière d'équité salariale, comme l'ont fait les gouvernements du Canada, de l'Ontario et du Québec (CDA, ON, PQ), qui couvre :

- 1) Les fonctionnaires (employés du gouvernement),
- 2) Les travailleurs des services parapublics (quasi-gouvernementaux)^{xiv}
- 3) Les employés du secteur privé travaillant dans des entreprises privées comptant 10 employés ou plus.

Recommandation n° 11 : Que les trois provinces restantes (CB, AB, SK) et les trois territoires (YK, TNO, NU) adoptent ou modifient leur législation sur l'équité salariale afin que, en plus

^{xiv} Une agence quasi-gouvernementale est une entité commerciale qui fournit des services gouvernementaux spécifiques. En raison de leur statut particulier, elles ne sont pas tout à fait des agences gouvernementales, mais ne sont pas non plus des entreprises privées.

d'un processus de résolution des plaintes, tous les employeurs suivants aient l'obligation légale de fournir, à intervalles réguliers (par exemple tous les trois ans), la preuve qu'ils ont mis en œuvre l'équité salariale :

- 1) Employeurs du secteur public (ministères/services gouvernementaux)
- 2) Les employeurs parapublics (organismes quasi-gouvernementaux) et
- 3) Les employeurs du secteur privé comptant 10 employés ou plus.

Recommandation n° 12 : Que les gouvernements des quatorze juridictions FPT adoptent (ou modifient) une législation sur l'équité salariale contenant l'obligation légale pour le gouvernement FPT concerné de délivrer un symbole d'équité salariale certifiant que les employeurs ont fourni la preuve qu'ils ont mis en œuvre l'équité salariale sur leur(s) lieu(x) de travail.

Législation sur l'égalité entre les genres

Partout au Canada, il existe un manque de législation dans chacune des quatorze administrations fédérale, provinciales et territoriales pour établir officiellement une direction de l'égalité des genres, lui conférer les mêmes pouvoirs et la même autorité que la Direction de l'égalité des genres qui existe en Islande et dans de nombreux pays de l'UE (par exemple, la Lituanie), et qui impose au gouvernement l'obligation légale de *maintenir* un plan stratégique et les plans d'action et les plans budgétaires nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres. Ce type de législation en faveur de l'égalité entre les sexes a contribué à réduire l'écart entre les genres en Islande et dans de nombreux autres pays européens. En raison de la répartition des pouvoirs dans le cadre du fédéralisme canadien, chacune des quatorze (14) juridictions FPT du Canada doit traiter la question de l'égalité des sexes dans le cadre de ses responsabilités juridictionnelles respectives. Néanmoins, le gouvernement fédéral a une formidable occasion de jouer un rôle de premier plan et de faciliter la coordination des efforts à l'échelle nationale.

Malheureusement, toutes les directions de l'égalité des genres (ou leurs équivalents) au Canada demeurent sous-dotées en matière de pouvoirs. Dans l'un des deux cas où une loi existe, l'article 3 de la [Loi de 2018 sur le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres](#) (en vigueur jusqu'au 11 août 2025) autorise uniquement le ministre à recommander des politiques et des programmes, à entreprendre des recherches liées à ces politiques et programmes, et à distribuer des subventions et des contributions. Sur le plan pratique, FEGC se trouve essentiellement dans un état de « paralysie analytique ». Elle n'a pas été suffisamment habilitée pour faciliter la réalisation de l'égalité entre les genres partout au Canada. Il n'existe aucune loi sur l'égalité des genres dont FEGC soit chargée de la mise en œuvre, et il n'y a aucune obligation légale de maintenir un plan stratégique national pour la réalisation de l'égalité des genres et de le soumettre au Parlement du Canada pour approbation tous les quatre ans, dans l'année suivant la dernière élection fédérale.

Dans la jurisprudence canadienne, plusieurs textes législatifs prévoient l'obligation légale de maintenir un plan stratégique et précisent les éléments nécessaires à ce plan. Les

provinces de l'Ontario et du Québec ont démontré cette « meilleure pratique » dans plusieurs de leurs lois provinciales :

- ❖ [Loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes de l'Ontario](#) (en vigueur jusqu'au 14 août 2025), qui contient l'obligation légale pour le gouvernement de l'Ontario de maintenir une stratégie de lutte contre la traite des personnes visant à mettre fin à la traite des personnes en Ontario et à soutenir les personnes qui ont été victimes de la traite des personnes, et qui énonce les éléments nécessaires du plan.
- ❖ [Loi ontarienne contre le racisme de 2017](#) (en vigueur jusqu'au 12 août 2025) contient l'obligation légale pour le gouvernement de l'Ontario de maintenir une stratégie antiraciste visant à éliminer le racisme systémique et à promouvoir l'équité raciale, et énonce les éléments nécessaires du plan.
- ❖ [Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté en Ontario](#) impose au gouvernement de l'Ontario l'obligation légale de maintenir la stratégie de réduction de la pauvreté énoncée dans *Rompre le cycle : Stratégie de réduction de la pauvreté en Ontario* et précise les éléments nécessaires du plan.
- ❖ [Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec de 1979](#) (en vigueur jusqu'au 1er avril 2025) impose à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'élaborer un plan stratégique, qui doit être déposé à l'Assemblée nationale pour être examiné par un comité parlementaire, et l'obligation légale de présenter un rapport de suivi des résultats (voir les articles 161.1 à 161.5, 163 et 163.1).
- ❖ [Loi sur la gouvernance des sociétés d'état du Québec, 2006](#) (en vigueur jusqu'au 1er avril 2025), impose aux entreprises publiques l'obligation légale d'élaborer un plan stratégique contenant des éléments obligatoires (voir l'article 34) et de soumettre ce plan à l'approbation du gouvernement et de l'Assemblée nationale (voir l'article 35).

Recommandation n° 13 : Que les gouvernements des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada adoptent une législation sur l'égalité des genres similaire à celle adoptée par le gouvernement islandais, qui :

- ❖ Contient l'obligation légale pour chaque gouvernement FPT de **maintenir** un plan stratégique quadriennal en matière d'égalité des sexes, ainsi que les plans d'action et les plans budgétaires associés.
- ❖ Établit officiellement la Direction de l'égalité des genres de la juridiction et définit son obligation légale de :
 - Mettre en œuvre l'ensemble de la législation de la juridiction en matière d'égalité entre les genres.
 - Collecter les données nécessaires relatives à l'égalité des genres.

- Évaluer les plans stratégiques, les plans d'action, les plans budgétaires, les plans de mise en œuvre, les plans de communication, les plans d'évaluation, etc., du gouvernement en matière d'égalité des genres.
- Délivrer une certification d'équité salariale aux employeurs pour la période de trois ans à venir.
- ❖ Établit officiellement le Conseil consultatif pour l'égalité des genres de la juridiction et définit ses responsabilités :
 - Mener une consultation publique tous les deux ans à des fins de planification stratégique.
 - Rencontrer chaque année le ministre responsable de la condition féminine (et de l'égalité des genres) et la Direction de l'égalité des genres afin de conseiller le gouvernement de leur juridiction.
- ❖ Établit officiellement le Tribunal de l'égalité entre les genres au sein de la juridiction (processus d'arbitrage).
- ❖ Contient l'obligation légale pour les administrations municipales, les syndicats, les universités, les collèges, les commissions scolaires et les écoles publiques (de la maternelle à la 12e année) d'élaborer des plans stratégiques et des plans d'action en matière d'égalité entre les genres.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES SUPPLÉMENTAIRES POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ DES GENRES EN ISLANDE

La Direction de l'égalité de l'Islande, une institution spéciale placée sous l'autorité du Premier ministre, supervise la mise en œuvre des textes législatifs suivants en matière d'égalité :

- ❖ [Loi sur l'égalité de statut et l'égalité des droits indépendamment du genre, n° 150/2020](#)
- ❖ [Loi sur l'administration des questions relatives à l'égalité, n° 151/2020](#)
- ❖ [Loi sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, n° 85/2018](#)
- ❖ [Loi modifiant la loi sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, n° 85/2018 \(ajoutant d'autres facteurs de discrimination\)](#)
- ❖ [Loi sur l'égalité de traitement sur le marché du travail, n° 86/2018](#)

Le gouvernement islandais a également apporté d'autres modifications législatives afin de réduire les inégalités entre les genres. En 2009, l'Islande a adopté une loi interdisant l'ensemble du commerce sexuel pour des raisons d'égalité entre les genres.

Le règlement n° 54/2009 a été promulgué le 30 avril 2010 afin de modifier le paragraphe 206 du *Code pénal général* n° 19/1940. L'adoption de cette loi a été considérée comme une victoire contre l'exploitation sexuelle des femmes et comme une avancée majeure en matière d'égalité des femmes, fondée sur la reconnaissance des femmes en tant que citoyennes à part entière et non comme des marchandises à vendre.

La nouvelle conception islandaise de l'égalité des genres signifie qu'aucune femme n'est à vendre. Il est illégal de faire de la publicité pour la prostitution et d'en tirer profit, par exemple par le proxénétisme ou par d'autres moyens. Au moment de l'adoption de la loi, on était convaincu qu'elle allait changer les mentalités à l'égard des femmes et que « les hommes islandais devraient simplement s'habituer à l'idée que les femmes ne sont pas à vendre ».*

En 2010, l'amendement n° 85/2010 a été apporté à la *Loi sur les restaurants, les établissements d'hébergement et les divertissements* afin d'interdire à ces entreprises de tirer profit de la nudité de leurs employés. Cela signifie qu'il n'y a pas de clubs de strip-tease, de lap dance, d'embauche de serveuses seins nus ni de pornographie.

En 2010, l'Islande a également adopté une loi exigeant que les conseils d'administration des entreprises comptent au moins 40 % de femmes ou d'hommes dans toutes les entreprises publiques, les sociétés cotées en bourse et toutes les sociétés à responsabilité limitée comptant 50 salariés ou plus (voir l'amendement n° 13/2010 à la *Loi n° 2/1995 sur les sociétés anonymes*). En conséquence, en 2021, les femmes occupaient environ 42 % des postes de direction et 40 % des sièges au Parlement islandais.

* Bindel, J. (25 mars 2010). [Islande : le pays le plus féministe au monde](#). The Guardian. Paragraphe 12.

Législation sur la représentation égale (parité entre les sexes)

Les femmes représentent la moitié de la population adulte au Canada. Statistique Canada a indiqué qu'au 1er juillet 2024, les hommes et les femmes étaient presque à égalité numériquement, avec 20 638 255 hommes et 20 650 344 femmes vivant au Canada.⁸⁹ Cela signifie qu'il y avait légèrement plus de femmes que d'hommes.

Les femmes devraient avoir le droit à une représentation égale en tant que citoyennes. Cependant, selon Statistique Canada, en 2023, 69,4 % des élus fédéraux (député.e.s) étaient des hommes et 30,6 % des femmes.⁹⁰ Au niveau provincial et territorial, les femmes sont mieux représentées dans les assemblées législatives provinciales et territoriales, où elles occupent actuellement environ 35 % des sièges élus.⁹¹

Avant la création du territoire du Nunavut en 1999, la Commission de mise en œuvre du Nunavut a élaboré une [proposition](#) visant à promouvoir l'égalité des sexes au sein de la nouvelle assemblée législative territoriale en créant des circonscriptions électorales qui éliront chacune un homme et une femme. L'assemblée qui en aurait résulté, avec une parité entre les sexes, aurait été une première mondiale, mais cette proposition n'a recueilli que 43 % des voix et a été rejetée. Vingt-cinq ans plus tard, en 2024, un membre de la Commission de mise en œuvre du Nunavut a rédigé une [réflexion](#) sur « l'occasion manquée » d'atteindre la parité entre les sexes dans le territoire nouvellement créé.

En 2004, le Conseil consultatif sur la condition féminine du Nouveau-Brunswick a appelé à une représentation égale. Il a formulé les recommandations suivantes dans son mémoire intitulé [Women and Electoral Reform in New Brunswick](#) (« *Les femmes et la réforme électorale au Nouveau-Brunswick* »), qui a été soumis à la Commission sur la démocratie législative du Nouveau-Brunswick :

Recommandation 5 : Que les législateurs et les représentants des communautés des Premières Nations décident des formules d'attribution d'au moins deux sièges à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour les représentants élus des peuples des Premières Nations, ainsi que de la représentation équitable des femmes et des hommes dans ces sièges.

Recommandation 6 : Que le gouvernement provincial fixe un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organismes provinciaux et adopte une approche proactive pour recruter et sélectionner des candidates potentielles. Les postes vacants au sein des agences, conseils et commissions provinciaux devraient être publiés, et le gouvernement devrait systématiquement utiliser et promouvoir les bases de données existantes, telles que la banque de talents du Conseil consultatif, afin d'identifier des candidats potentiels.

À l'exception de la province de Québec, il n'existe aucune loi dans les autres administrations FPT exigeant une représentation égale des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État. En 2007, le gouvernement du Québec a promulgué la [Loi sur la gouvernance des entreprises d'État, 2006](#) (en vigueur jusqu'au 1er avril 2025), qui stipule à l'article 43 (2), que le gouvernement doit établir une politique dont l'objectif est « que les conseils d'administration soient, pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts égales de femmes et d'hommes... ».

La loi s'applique aux entreprises publiques du Québec (sociétés d'État), telles qu'Hydro-Québec, la Société de la Place des Arts de Montréal et Héma-Québec.^{xv} Lorsque la loi est entrée en vigueur en 2006, les femmes représentaient 31 % des membres des conseils d'administration des entreprises publiques du Québec ; en 2022, ce chiffre était passé à 53 %.⁹² Plus largement, au Canada, les hommes occupaient 70,2 % et les femmes 29,8 % des

^{xv} La loi n'exige pas la parité au sein du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse ou privées au Québec.

sièges au total dans les conseils d'administration au 31 juillet 2024, sur les 610 entreprises (y compris celles du Québec) qui avaient divulgué le nombre de femmes siégeant à leur conseil d'administration.⁹³

Recommandation n° 14 : Que le gouvernement du Canada et les douze (12) autres provinces et territoires mettent en œuvre les meilleures pratiques démontrées par le gouvernement du Québec et adoptent une législation sur la représentation égale, exigeant que les sociétés d'État nomment ou élisent, sur la base de la transparence et du mérite, 50 % de femmes au sein de leur conseil d'administration.

Législation sur la violence domestique (familiale)

En juin 2022, à l'issue de l'enquête du coroner sur le triple féminicide de Carol Culleton, Anastasia Kuzyk et Nathalie Warmerdam, la principale recommandation du coroner a été que le gouvernement de l'Ontario « déclare officiellement la violence entre partenaires intimes comme une épidémie ».⁹⁴ Trois ans plus tard, en 2025, 100 municipalités de l'Ontario, dont les villes de Toronto et de Mississauga, ont officiellement déclaré la violence entre partenaires intimes une épidémie.

Les militants contre la violence ont appelé le gouvernement de l'Ontario à faire de même et à prendre des mesures décisives. À l'appui de cette demande, quatre femmes membres du Parlement provincial (MPPs) ont coparrainé le Projet de loi 173, Loi de 2024 sur la violence entre partenaires intimes, qui a été adopté en première et en deuxième lectures le 10 avril 2024 et est toujours devant un comité chargé de décider s'il doit être adopté ou non.

Le projet de loi serait plus efficace s'il contenait une obligation légale pour le gouvernement de l'Ontario de maintenir en permanence un plan stratégique visant à prévenir et à éliminer la violence entre partenaires intimes, la violence domestique (familiale) et la violence à l'égard des femmes autochtones et des personnes bispirituelles+. Le Conseil consultatif des femmes autochtones de l'Ontario, récemment créé, a demandé au gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi garantissant que la stratégie actuelle Parcours vers la sécurité « reste une priorité pour les futurs gouvernements, de la même manière que l'Ontario a légiféré pour lutter contre la traite des êtres humains (loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des êtres humains), le racisme (Loi antiracisme, 2017) et la réduction de la pauvreté (Loi sur la réduction de la pauvreté, 2009) ».⁹⁵

Recommandation n° 15 : Que le gouvernement de l'Ontario adopte une loi créant une obligation légale pour le gouvernement de l'Ontario de toujours maintenir un plan stratégique visant à prévenir et à éliminer la violence fondée sur le sexe (par exemple, la violence domestique, familiale et à l'égard des femmes et des filles autochtones, des personnes bispirituelles, etc.), en réponse à la recommandation formulée par le Conseil consultatif des femmes autochtones de l'Ontario.

Recommandation n° 16 : Que le gouvernement du Canada et les douze autres provinces et territoires adoptent une loi créant une obligation légale pour le gouvernement de leur juridiction respective de maintenir un plan stratégique et les plans d'action nécessaires pour prévenir et éliminer la violence domestique (familiale) et la violence sexiste à l'égard des femmes et des filles autochtones, des personnes bispirituelles, etc.

Selon le cabinet d'avocats Baker McKenzie, « l'un des plus grands problèmes auxquels le Canada est confronté est la disparité des lois provinciales et territoriales (qui vont jusqu'à donner des définitions très différentes de ce qui constitue la violence domestique) ». ⁹⁶

Recommandation n° 17 : Que les neuf provinces restantes (AB, SK, MB, ON, PQ, NB, NÉ, ÎPE, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) modifient leur législation sur la violence domestique afin qu'elle contienne une définition similaire à celle qui figure dans la *BC Family Law Act (Loi sur le droit de la famille de la Colombie-Britannique)* :

1. Dans la présente loi,
« *violence familiale* » comprend, avec ou sans intention de nuire, un membre de la famille,
 - (a) la violence physique envers un membre de la famille, y compris la séquestration ou la privation des nécessités de la vie, mais à l'exclusion de l'usage raisonnable de la force pour se protéger ou protéger autrui contre un préjudice,
 - (b) l'abus sexuel d'un membre de la famille,
 - (c) les tentatives d'abus physique ou sexuel d'un membre de la famille,
 - (d) la violence psychologique ou émotionnelle envers un membre de la famille, y compris
 - (i) l'intimidation, le harcèlement, la coercition ou les menaces, y compris les menaces concernant d'autres personnes, des animaux domestiques ou des biens,
 - (ii) les restrictions déraisonnables ou l'entrave à l'autonomie financière ou personnelle d'un membre de la famille,
 - (iii) harcèlement ou filature d'un membre de la famille, et
 - (iv) les dommages intentionnels causés à des biens, et
 - (e) dans le cas d'un enfant, exposition directe ou indirecte à la violence familiale ;

Législation contre la traite des personnes

Selon Statistique Canada, de 2013 à 2023, le nombre d'incidents de traite des personnes signalés par la police a globalement augmenté d'une année sur l'autre. Au cours de cette période de dix ans, les provinces de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario ont enregistré les taux annuels moyens les plus élevés de traite des personnes signalés par la police. Statistique Canada admet que « les statistiques officielles ne donnent qu'une image partielle de la traite des personnes au Canada en raison de la nature cachée et sous-déclarée de ce crime ». ⁹⁷

En 2025, l'absence de législation imposant au gouvernement fédéral l'obligation de maintenir en permanence une stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes (et les plans d'action nécessaires) et de mener les consultations publiques requises a créé un énorme dilemme pour les organisations qui travaillaient avec diligence à la lutte contre la traite des personnes. La [Stratégie nationale pour lutter contre la traite des personnes 2019-2024](#) a expiré le 31 décembre 2024, et *aucun nouveau plan stratégique n'a été mis en place pour la remplacer. De plus, le gouvernement n'a pas été en mesure d'indiquer quand un nouveau plan serait prêt.* Le média The Pointer, qui enquêtait sur la question, a rapporté : « Le gouvernement n'a fourni aucun calendrier pour la rédaction d'une stratégie actualisée ni pour des consultations, le porte-parole se contentant de déclarer que les choses en étaient aux premiers stades de la planification ».⁹⁸

Cela s'est produit à un moment où, selon le Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes (CCET), « cette victimisation brutale des filles et des femmes a continué d'augmenter dans tous les coins du pays ».⁹⁹ Une préoccupation majeure était que lorsque la stratégie précédente a expiré en 2016, il a fallu près de trois ans au gouvernement fédéral pour en présenter une nouvelle.

Le Sénat canadien s'était efforcé d'éviter le désastre d'une stratégie arrivant à expiration, sans nouvelle pour la remplacer. Le 9 mai 2023, 19 mois avant l'expiration de la stratégie nationale 2019-2024, le [Projet de loi S-263, Loi sur la stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes](#), a été présenté en première lecture. Le projet de loi prévoyait l'obligation légale pour le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile de remplir les obligations du Canada en vertu des accords internationaux, de maintenir et de mettre à jour la *Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes*, de mener des consultations publiques (et avec qui) et de revoir la stratégie nationale tous les cinq ans et de présenter ces examens au Parlement.

Contrairement au gouvernement du Canada, la province de l'Ontario a promulgué sa [Loi ontarienne de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes](#), qui impose cette obligation légale : « 2.(1) Le gouvernement de l'Ontario maintient une stratégie de lutte contre la traite des personnes qui vise, d'une part, à mettre fin à la traite des personnes en Ontario »¹⁰⁰.

Aucune autre province ou territoire n'a encore mis en œuvre cette pratique exemplaire consistant à adopter une loi contre la traite des personnes, qui impose à tous les futurs gouvernements l'obligation légale de maintenir en permanence un plan stratégique de lutte contre la traite des personnes.

Des appels ont également été lancés récemment en faveur de l'élaboration d'une stratégie de lutte contre la traite des personnes pour la province du Nouveau-Brunswick.¹⁰¹ Il y a moins d'un an, en novembre 2024, une conférence s'est tenue à Fredericton pour faciliter la collaboration entre les survivants, les défenseurs, les décideurs politiques et les membres de la communauté, afin de trouver des moyens de lutter contre la traite des personnes et de soutenir les survivants. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a plaidé auprès du gouvernement provincial pour qu'il mette en place une unité spécialisée dans la lutte contre la traite des personnes au Nouveau-Brunswick, comme c'est déjà le cas dans la

province voisine de la Nouvelle-Écosse, qui s'est employée à porter des accusations pour des infractions liées à la traite à des fins sexuelles et à des fins d'exploitation par le travail.

Dans une déclaration écrite, le ministre de la Sécurité publique, Robert Gauvin, a répondu : « Je reconnais l'urgence de ce dossier et je vais m'entretenir avec des responsables des ministères, nos partenaires policiers et des experts dans ce domaine, ainsi qu'avec des survivants, afin d'en savoir plus sur la traite des personnes au Nouveau-Brunswick. »¹⁰² Bien qu'il n'ait pas pu dire ce qui ressortirait de ces conversations, il a ajouté qu'il y avait du travail à faire et s'est engagé à prendre les mesures appropriées.

Recommandation n° 18 : Que les six provinces restantes (CB, PQ, NB, NÉ, ÎPÉ, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) adoptent une législation visant à prévenir et à éliminer la traite des personnes, une pratique exemplaire déjà mise en œuvre par les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Ontario.

Recommandation n° 19 : Que le gouvernement du Canada et les neuf provinces restantes (CB, AB, SK, MB, PQ, NB, NÉ, ÎPE, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) adoptent une nouvelle loi ou modifient la législation existante relative à la stratégie de lutte contre la traite des personnes (comme l'a déjà fait la province de l'Ontario avec sa *Loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes*) afin de garantir que la législation contienne les obligations légales pour le gouvernement, quel que soit le parti politique au pouvoir, de :

- ❖ Toujours maintenir un plan stratégique quadriennal et le ou les plans d'action nécessaires pour éliminer la traite des personnes dans cette juridiction.
- ❖ Consulter les parties prenantes tous les deux (2) ans pendant la durée du plan stratégique et/ou du plan d'action quadriennal.
- ❖ Collecter les données nécessaires pour mesurer les résultats des efforts déployés visant à éliminer la traite des êtres humains.
- ❖ Procéder à une évaluation formelle du plan stratégique, des plans d'action, du plan budgétaire, du plan de mise en œuvre et du plan de communication de la juridiction.

LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS DANS LE NORD DU CANADA

Le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, les trois territoires du nord du Canada, ne sont pas à l'abri de la traite des personnes en raison de leur éloignement géographique et de leur faible population (par rapport à des provinces plus grandes comme l'Ontario).

En 2013, un rapport de 146 pages intitulé *Service and Capacity Review For Victims of Sexual Exploitation and Human Trafficking in Nunavut* (« Examen des services et des capacités pour les victimes d'exploitation sexuelle et de traite des personnes au Nunavut ») a été publié. Ce rapport, préparé pour le ministère fédéral de la Justice, a été rédigé par Helen Roos, présidente de Roos-Remillard Consulting Services et de la Coalition d'Ottawa pour mettre fin à la traite des personnes.

Le rapport contenait des dizaines de témoignages troublants de victimes inuites de la traite des personnes et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). « Le nombre impressionnant de témoignages semble indiquer que l'exploitation sexuelle est répandue parmi les Inuits du Nunavut et au-delà. » [[Article du Nunatsiaq News](#)] ([Article de l'Ottawa Citizen](#)).

En 2014, le sergent André Menoche, qui était à la tête du Centre national de coordination de la lutte contre la traite des personnes de la GRC, a averti que la situation de la traite des personnes au Nunavut pourrait s'aggraver, car elle implique le crime organisé, qui, bien que généralement concentré dans les grandes villes du sud, peut devenir un facteur de criminalité et d'exploitation dans le nord. « Le Nunavut ne fait pas exception », a déclaré M. Menoche. En 2016, la chercheuse Helen Roos a signalé que la traite des personnes se poursuivait au Nunavut et que jusqu'à 20 % des jeunes du Nunavut pourraient en être victimes.¹⁰³

En 2017, pour la première fois, un homme a été accusé de traite des personnes dans les Territoires du Nord-Ouest. Le sergent Dean Riou, qui dirigeait l'unité des enquêtes fédérales de la division G de la GRC, a annoncé qu'une femme secourue à Yellowknife avait été amenée dans la capitale pour être exploitée dans l'industrie du commerce sexuel. « Nous savons que des femmes vulnérables des Territoires du Nord-Ouest ont été amenées dans d'autres communautés pour être exploitées dans le commerce du sexe », a déclaré M. Riou. « Nous savons également que des femmes d'autres juridictions ont été amenées à Yellowknife pour le même motif. »¹⁰⁴

En 2018, après une étude de trois ans menée par le Conseil sur la condition féminine du Yukon, il a été annoncé que le commerce du sexe était bien vivant dans le Yukon.¹⁰⁵

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS : LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Il y a vingt ans, lors d'une réunion à Varsovie, en Pologne, le Conseil de l'Europe est entré dans l'histoire. Le 16 mai 2005, lors du Sommet des chefs d'État et de gouvernement à Varsovie, la [*Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, 2005*](#), a été ouverte à la signature. Quatorze (14) États membres l'ont signée dès le premier jour. Aujourd'hui, tous les États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié la [*Convention*](#) et plusieurs États non-membres y ont également adhéré.

L'article 36 de la Convention a institué le [*Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains*](#) (GRETA), chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention par les États membres du Conseil de l'Europe et les autres signataires. Le GRETA se compose d'un minimum de 10 et d'un maximum de 15 membres sélectionnés parmi les États membres en fonction de leurs compétences dans les domaines couverts par la Convention. Leur mandat est de quatre ans, renouvelable une fois. La Convention souligne l'importance d'assurer un équilibre géographique et un équilibre entre les sexes, ainsi qu'une expertise multidisciplinaire, lors de l'élection des membres du GRETA. Elle stipule que les membres du GRETA siègent à titre individuel et doivent être indépendants et impartiaux dans l'exercice de leurs fonctions. Le GRETA se réunit en séance plénière trois fois par an, effectue des visites et prépare et publie des rapports nationaux qui évaluent les mesures législatives et autres prises par les États membres et les autres signataires pour mettre en œuvre les dispositions de la Convention. Il publie également des rapports réguliers sur ses activités.

[Recommandation n° 20](#) : Que le premier ministre du Canada convoque immédiatement une conférence des premiers ministres afin de discuter de la rédaction d'une *Convention canadienne sur la lutte contre la traite des personnes* et publie un document de consultation afin de recueillir les commentaires des gouvernements provinciaux et territoriaux, des peuples autochtones et des gouvernements autochtones, des experts, des parties prenantes et des survivants de tout le Canada afin d'élaborer un plan stratégique national et les plans d'action qui l'accompagnent pour lutter contre la traite des personnes et l'éliminer partout au Canada.

[Recommandation n° 21](#) : Que le gouvernement du Canada mette immédiatement en place un groupe national d'experts sur la lutte contre la traite des personnes afin de surveiller et d'évaluer les mesures législatives et autres mesures prises par les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales, et de publier des rapports annuels sur les progrès réalisés et les questions qui doivent encore être abordées.

La législation sur la santé et la sécurité au travail complète celle relative aux droits de la personne. Elle peut jouer un rôle crucial pour garantir que l'égalité devant la loi devienne une égalité de faits, afin que les femmes et les personnes de divers genres soient traitées avec respect et à égalité avec les hommes dans leur vie professionnelle quotidienne.

Les lieux de travail du secteur SIMT doivent être des environnements sûrs, inclusifs et accueillants qui favorisent l'égalité et le respect. Cependant, de nombreuses femmes et personnes de genre divers dans le secteur SIMT sont encore victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence sur leur lieu de travail. Les statistiques sont encore pires pour les personnes de couleur, les personnes handicapées et les peuples autochtones.

La réalité des lieux de travail dangereux : ce que révèlent les chiffres

Groupe	Statistique clé	Source
Femmes travailleuses	48 % des femmes ont été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail	Statistique Canada, Le harcèlement dans les milieux de travail au Canada (2020)
2ELGBTQ Travailleur.e.s	62 % ont signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel ou de violence au travail	Congrès du travail du Canada, Harcèlement et violence dans les milieux de travail canadiens (2022)
Travailleur.e.s ayant un handicap	76 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou de violence ; 55 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel	Congrès du travail du Canada, Harcèlement et violence dans les milieux de travail canadiens (2022)
Autochtones Travailleur.e.s	79 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou de violence ; 48 % ont été victimes de harcèlement sexuel	Congrès du travail du Canada, Harcèlement et violence dans les milieux de travail canadiens (2022)
Travailleur.e.s Africain-Canadiens	Il n'existe pas de statistiques nationales cohérentes, mais des rapports régionaux (par exemple, en Nouvelle-Écosse) montrent que plus de 60 % d'entre eux sont victimes de harcèlement fondé sur la race	Coalition des décennies pour les personnes d'ascendance africaine de Nouvelle-Écosse, Rapport sur le racisme au travail (2022)
Immigrants Travailleur.e.s	35 % des femmes immigrées et 20 % des hommes immigrés ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle sur leur lieu de travail	Statistique Canada, Le harcèlement dans les milieux de travail au Canada (2020)
Hommes nés au Canada	36 % ont été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail	Statistique Canada, Le harcèlement dans les milieux de travail canadiens (2020)

Crédit : Lauren Coody, Glooscap Health and Safety Consulting

Harcèlement sexuel au travail :

Le 12 février 2024, Statistique Canada a publié de nouveaux résultats dans son [*Cadre de résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*](#). L'organisme a annoncé que, dans les milieux de travail canadiens, 44 % des femmes (et 29 % des hommes) ont déclaré avoir été victimes de comportements sexuels inappropriés, notamment des communications verbales et non verbales inappropriées, des comportements liés à du matériel sexuellement explicite, des contacts physiques non désirés ou des suggestions de relations sexuelles. Dans la tranche d'âge des 25 à 34 ans, 57 % des femmes (et 37 % des hommes) ont été victimes de comportements sexuels inappropriés sur leur lieu de travail.¹⁰⁶

Harcèlement au travail :

Selon les docteurs Ruth et Gary Namie du Workplace Bullying Institute, *la violence au travail* « est la seule forme de violence [...] qui n'est pas encore taboue. Toutes les autres formes

*ont été condamnées – la violence envers les enfants, les conjoints, les partenaires – tandis que la violence au travail est toujours considérée comme une pratique commerciale normale, inévitable, voire nécessaire ».*¹⁰⁷

Parmi les quatorze (14) juridictions FPT au Canada, seules cinq provinces (CB, AB, NB, ÎPÉ, TNL) et un territoire (YK) interdisent le « harcèlement » dans leur législation en matière de santé et de sécurité au travail. Contrairement à l'Islande, aucune des six juridictions canadiennes ne définit le « harcèlement ». En général, il est mentionné comme un type de harcèlement ou fait partie d'une définition hybride (combinée) avec le harcèlement.

L'intimidation peut être violente, mais la plupart des cas d'intimidation au travail sont subtils et se produisent souvent dans le respect des règles (p. ex., établissement des horaires de travail, attribution des tâches, fixation des délais, etc.).

Violence sexuelle au travail

Le 12 février 2024, Statistique Canada a publié de nouveaux résultats basés sur son [Enquête sur les inconduites sexuelles au travail \(EIST\)](#), qui révèle que 13 % des femmes (et 3 % des hommes) ont déclaré avoir été victimes d'agressions sexuelles sur leur lieu de travail.¹⁰⁸ Les agressions sexuelles ont été définies comme des agressions sexuelles, des attouchements sexuels non désirés et des activités sexuelles auxquelles la victime n'a pas pu consentir en raison d'une manipulation, d'une contrainte, d'une intoxication ou d'une autre forme de contrainte. En outre, certains groupes d'âge sont plus gravement touchés que d'autres :

« Les Canadiens âgés de 25 à 34 ans connaissent le taux le plus élevé de harcèlement ou d'abus sexuels sur le lieu de travail, 60 % des femmes et 39 % des hommes déclarant avoir vécu de telles expériences. Les comportements sexuels inappropriés signalés étaient presque deux fois plus fréquents chez les femmes de ce groupe d'âge (57 %) que chez les hommes (37 %). »¹⁰⁹

La Convention sur la violence et le harcèlement, 2019

Il est essentiel de noter que le 30 janvier 2024, le gouvernement du Canada a publié un [communiqué de presse](#) annonçant que la [Convention sur la violence et le harcèlement, 2019](#), le tout premier traité mondial visant à mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, était officiellement entrée en vigueur au Canada.

Il reste beaucoup à faire pour aligner toutes les administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada sur les obligations (voir page suivante) du traité international, afin que les lieux de travail deviennent plus sûrs pour tous les travailleurs, en particulier les femmes dans les SIMT.

LA NÉCESSITÉ DE METTRE EN ŒUVRE LA CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DE 2019

La volonté de protéger les travailleurs contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence sous diverses formes sur le « lieu de travail » a été clairement démontrée au niveau international en 2019, lorsque la [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), a été présentée aux délégués de pays du monde entier.

Le Canada [a ratifié](#) la convention le 30 janvier 2023. Le défi consiste désormais à remplir ces obligations, dont certaines sont les suivantes :

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur **le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés** lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) **à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;**
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans **le logement fourni par l'employeur;**
- f) pendant **les trajets entre le domicile et le lieu de travail.**

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte **la violence et le harcèlement impliquant des tiers**, le cas échéant, et consiste notamment à:
 - a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
 - b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
 - c) **adopter une stratégie globale** afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
 - d) **établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;**
 - e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
 - f) prévoir des sanctions;
 - g) **élaborer** des outils, des orientations et **des activités d'éducation et de formation** et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
 - h) **garantir** l'existence de moyens d'inspection et **d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement**, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

Définitions obsolètes (datant du siècle dernier) du « lieu de travail »

Les administrations fédérale, provinciales et territoriales doivent modifier leur législation (lois et règlements) afin de fournir une définition plus moderne et plus précise du « lieu de travail », de sorte qu'il ne s'agisse plus uniquement d'un lieu de travail physique^{xvi}. La nouvelle définition doit inclure tout lieu, sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci, où un employé est tenu d'être physiquement présent ou de participer, par voie électronique, à des activités liées au travail, pendant ou en dehors des heures de travail.

En outre, la nouvelle définition du « lieu de travail » doit également reconnaître les sites multiples et décentralisés, y compris les opérations à distance de type « fly-in-fly-out » (FIFO) avec des logements et des espaces communs, ainsi que diverses exigences en matière de transport. Selon le lieu où leur travail doit être effectué, les femmes dans les SIMT peuvent être amenées à voyager en avion, en dirigeable, en hélicoptère, en vaisseau spatial, en bateau, en sous-marin, en submersible, en canoë, en train, en VTT, en bombardier, en motoneige ou même en traîneau à chiens. Ces moyens de transport font également partie du lieu de travail.

Recommandation n° 22 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales révisent leur législation en matière de santé et de sécurité au travail (lois et règlements) afin de donner une définition plus précise et plus complète du « lieu de travail » moderne, de manière à inclure la réalité moderne des lieux de travail virtuels.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,
« lieu de travail » désigne
 - (a) Tous les bureaux, sites miniers, sites d'exploration pétrolière et gazière, y compris :
 - Les vestiaires,
 - Les cafétérias et
 - Les espaces confinés tels que les cages d'ascenseur.
 - (b) Les camps, les logements et les espaces sociaux, en particulier dans les zones reculées desservies par avion, « fly-in-fly-out » (FIFO).

^{xvi} Le [Règlement de 2015 sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest](#) (modifié pour la dernière fois en 2024), par exemple, contient une définition imprécise du terme « lieu de travail », qui est simplement défini comme « un site de travail ». Cette définition ne figure pas au début du règlement, dans la section « Interprétation (Définitions) ». Elle est plutôt enfouie dans la partie 22, qui traite des produits dangereux et du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). La [Loi de 1988 sur la sécurité des TNO](#) (dernière modification en 2023) définit un lieu de travail comme « un endroit où un travailleur est ou est susceptible d'être engagé dans un travail, ou un objet sur lequel, dans lequel ou à proximité duquel un travailleur est ou est susceptible d'être engagé dans un travail ».

- (c) Les moyens de transport et les lieux liés au travail et fournis par l'employeur, y compris les avions, les aéroports, les véhicules motorisés et les moyens de transport non motorisés.
- (d) Événements ou rassemblements liés au travail, en personne ou en ligne, y compris les événements sociaux où la participation est la norme.
- (e) Les lieux en ligne et électroniques, tels que les réunions de travail, les courriels, les appels téléphoniques et les salons de discussion.
- (f) La clarification selon laquelle les actions des employés dans la communauté environnante en dehors des heures de travail peuvent toujours inclure des obligations et des protections légales concernant le harcèlement sexuel et la violence au travail.

Lorsque le lieu de travail se trouve à l'étranger

Pour une femme ou une personne de genre divers travaillant dans le secteur SIMT, le lieu de travail peut également se trouver à l'extérieur du Canada. Par exemple, certaines femmes travaillent pour des sociétés minières canadiennes et des organisations non gouvernementales (ONG) qui opèrent à l'extérieur du Canada. Des plaintes très médiatisées ont été déposées concernant des cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle subis par une Canadienne, employée par une entreprise ou une organisation canadienne, alors qu'elle travaillait pour cette organisation dans un pays étranger. Il est nécessaire de renforcer la protection des Canadiennes dans ces lieux de travail.

C'est le cas de [Chelsey Rhodes](#), une jeune femme qui travaillait pour Ingénieurs sans frontières (ISF) et qui a été réduite au silence après avoir reçu une indemnité et signé un accord de confidentialité, mais qui est ensuite devenue lanceuse d'alerte. Le 8 août 2019, l'organisation a publié une [déclaration publique](#) dans laquelle elle a exprimé ses regrets pour l'expérience négative vécue par Chelsey au sein d'ISF. Elle a également énuméré certaines des mesures prises pour remédier aux problèmes soulevés par Chelsey, telles que l'interdiction des accords de confidentialité dans les questions relatives au personnel, la mise en place d'une politique et d'une procédure de plainte claires et accessibles, la mise à jour et le renforcement de leur politique en matière de relations sexuelles, la suspension du programme de bourses pour les jeunes jusqu'à ce que les exigences en matière de santé, de sécurité et de bien-être soient satisfaites et qu'un soutien supplémentaire soit mis en place, et la création d'un bureau indépendant du médiateur. Ce n'est qu'un exemple parmi d'autres de la manière dont une femme dans le secteur SIMT peut être employée par une entreprise ou une organisation canadienne, travailler à l'étranger, tout en ayant néanmoins besoin d'être protégée par la législation canadienne contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence.

Il est nécessaire de modifier la législation fédérale, provinciale et territoriale en matière de santé et de sécurité au travail afin de protéger les femmes et les personnes de divers genres employées par une entreprise ou une organisation canadienne (par exemple, une société minière, une société d'ingénierie ou une organisation non gouvernementale) travaillant à l'étranger (par exemple, dans un pays du tiers monde ou en développement).

Recommandation n° 23 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin que la définition du « lieu de travail » inclue également les lieux de travail situés à l'extérieur du pays où les femmes et les travailleurs de diverses identités de genre, employés par des entreprises enregistrées dans leur juridiction, exercent leurs fonctions.

Définitions manquantes ou obsolètes de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence

La plupart des lois sur la santé et la sécurité au travail au Canada contiennent soit une définition ancienne, datant du siècle dernier, soit aucune définition du *harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence*. En revanche, l'Islande a spécifiquement créé une *Regulation on measures against bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence in the workplace, 2015* (« Règlement sur les mesures de contre l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence au travail, 2015 »), dont deux des objectifs sont de « prévenir l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence au travail, notamment par la prévention, [et de] promouvoir le respect mutuel au travail, par exemple en sensibilisant davantage les gens au fait que l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence sont des comportements qui ne sont pas tolérés au travail » (voir les articles 2a et 2b).

Bien que les définitions contenues dans la réglementation islandaise puissent être améliorées, les objectifs de cette réglementation sont très pertinents. La réglementation stipule également de manière spécifique : « L'employeur a le devoir de prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le genre ou la violence au travail et doit clairement indiquer à ses employés que de tels comportements sont interdits » (voir l'article 6).

L'*Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, 2020* (« la Loi islandaise 2020 sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre ») contient non seulement une définition du harcèlement fondé sur le sexe, du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le sexe, mais aussi des définitions de la discrimination directe, de la discrimination indirecte et de la discrimination multiple. Ces définitions pourraient également être ajoutées à la législation sur la santé et la sécurité au travail des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada.

La législation en matière de santé et de sécurité au travail est un mécanisme que les gouvernements peuvent utiliser pour imposer aux employeurs l'obligation légale de prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence auxquels trop de femmes et de personnes de divers genres continuent d'être confrontées dans les milieux de travail SIMT dominés par les hommes.

Recommandation n° 24 : Que les gouvernements des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin d'y inclure :

- 1) Une définition de :
 - a. la discrimination directe,
 - b. la discrimination indirecte et
 - c. discrimination multiple.
- 2) Une interdiction de ces types de discrimination sur le lieu de travail.
- 3) Une obligation légale pour les employeurs d'élaborer des politiques écrites et des plans de prévention afin d'empêcher et d'éliminer ces trois types de discrimination sur le lieu de travail.
- 4) Obligation légale pour les employeurs de former les travailleurs à la prévention et à l'élimination de ces trois types de discrimination sur le lieu de travail.
- 5) Une obligation légale pour les employeurs de mettre en place un processus pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes relatives à la discrimination sur le lieu de travail.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi, les définitions suivantes s'appliquent :
 - « *Discrimination directe* » : le fait qu'une personne soit traitée, en raison de son sexe, de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable.
 - « *Discrimination indirecte* » : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage les personnes d'un sexe par rapport aux personnes d'un autre sexe, à moins que cela ne puisse être objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.
 - « *Discrimination multiple* » : désigne le fait qu'une personne soit victime de discrimination pour plusieurs motifs visés par la présente loi et la Loi sur les droits de la personne. La discrimination multiple peut être intégrée, de sorte que deux ou plusieurs motifs de discrimination constituent une base particulière de discrimination, ou elle peut être double/multiple, de sorte que la discrimination repose sur deux ou plusieurs motifs indépendants.

Recommandation n° 25 : Les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada doivent modifier leur législation en matière de santé et de sécurité au travail (SST) afin qu'elle :

- ❖ Inclut une définition complète et autonome du
 - harcèlement,
 - du harcèlement sexuel,
 - l'intimidation et
 - la violence.
- ❖ Indique spécifiquement que ces comportements sont interdits sur le lieu de travail.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,
le terme « harcèlement » désigne

- (a) le fait de se livrer à toute action, conduite ou commentaire, qu'il soit ponctuel ou répété, à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail, qui est connu ou devrait raisonnablement être connu pour causer une offense, une humiliation ou tout autre préjudice physique ou psychologique ou une maladie à un employé, y compris toute action, conduite ou commentaire prescrit.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,

« **harcèlement sexuel** » désigne

- (a) le fait de tenir des propos ou d'adopter un comportement importun à caractère sexuel, qu'il s'agisse d'un incident isolé ou répété, à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de son expression sexuelle, lorsque ces propos ou ce comportement sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant importuns, ou
- (b) le fait de faire des avances ou des sollicitations à caractère sexuel lorsque la personne qui fait ces avances ou sollicitations est en mesure d'accorder, d'octroyer ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces avances ou sollicitations sont importunes.
- (c) se livrer à du harcèlement sexuel envers une personne du même sexe ou du sexe opposé.
- (d) se livrer à un harcèlement sexuel verbal, physique, explicite ou implicite, qui se produit en personne ou par voie électronique/en ligne pendant ou en dehors des heures de travail.
- (e) le harcèlement sexuel comprend¹¹⁰ :
 - (i) une personne en position d'autorité demandant à un employé des faveurs sexuelles en échange d'un emploi, d'une promotion ou d'autres avantages professionnels.
 - (ii) les avances sexuelles ayant des conséquences réelles ou implicites sur le travail
 - (iii) les remarques, questions, blagues ou insinuations à caractère sexuel importunes, y compris les commentaires sexistes ou les invitations sexuelles.
 - (iv) les insultes, intimidations ou menaces à caractère sexuel
 - (v) regards lubriques, regards insistants ou gestes à caractère sexuel
 - (vi) exposition de matériel pornographique ou autre matériel à caractère sexuel
 - (vii) images, graffitis, dessins humoristiques, autocollants^{xvii} ou dictons offensants

^{xvii} En mars 2020, X-Site Energy Services, une société de services énergétiques de l'Alberta, a assumé la responsabilité d'un autocollant portant son logo sous un dessin animé à connotation sexuelle semblant représenter la jeune militante pour le climat Greta Thunberg. Dans une

- (viii) contact physique non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou étreindre
- (ix) agression physique à caractère sexuel

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,

le terme « intimidation », qu'elle ait lieu sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail, désigne

- (a) les mauvais traitements nuisibles à la santé, qu'ils soient ponctuels ou répétés, infligés par un ou plusieurs employés à un collègue, consistant en des comportements abusifs sous forme de violence verbale, physique ou financière ;
ou
- (b) un comportement perçu comme menaçant, intimidant, coercitif ou humiliant ;
- (c) la diffamation de la réputation d'un travailleur ;
- (d) ostracisme orchestré ;
- (e) atteinte aux performances d'un travailleur ;
- (f) sabotage du travail ; ou
- (g) le refus de fournir les ressources nécessaires, l'aide à la prise de décision et le soutien organisationnel ;
- (h) l'attente qu'un employé doit, pour conserver son emploi :
 - (i) travailler un nombre d'heures déraisonnable par jour, par semaine ou par mois.
 - (ii) accepter une rémunération inférieure pour se rendre sur son lieu de travail.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,

le terme « violence », qu'elle soit sur le lieu de travail ou liée au travail, désigne

- (a) le comportement menaçant, tenté ou réel d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques, y compris la violence domestique ou sexuelle.

déclaration publiée sur son site web, la société a déclaré qu'elle reconnaissait qu'il ne suffisait pas de présenter des excuses pour l'image qui avait suscité l'indignation. « Cela ne reflète pas les valeurs de cette entreprise ni celles de nos employés, et nous regrettons profondément la douleur que nous avons pu causer. » L'image, qui semble être un autocollant ou une décalcomanie, montre la silhouette d'une femme ou d'une jeune fille nue vue de dos, ses deux longues tresses étant tirées vers l'arrière par des mains derrière elle. Le mot « Greta » était écrit sur le bas de son dos, et le logo « X-Site Energy Services » figurait au bas de l'illustration. L'image ressemblait à Greta Thunberg, une militante suédoise de 17 ans qui a attiré une foule immense lorsqu'elle a participé à une grève pour le climat à Edmonton, en Alberta, l'automne dernier. L'adolescente portait souvent ses cheveux en deux longues tresses. X-Site a déclaré qu'elle s'engageait à récupérer et à détruire tous les autocollants qu'elle avait distribués et espérait que tout le monde cesserait de republier l'image.

- (b) Le fait de se livrer à des actes de violence verbale, physique, expresse ou implicite, en personne ou par voie électronique ou en ligne, pendant ou en dehors des heures de travail.^{xviii}

Quand la violence domestique s'immisce sur le lieu de travail

Le lieu de travail d'une femme peut également être son domicile si elle travaille à distance (soit tous les jours ouvrables, soit quelques jours par semaine) ou si elle participe à des activités liées au travail par voie électronique. Dans ces cas, comment le travail peut-il être sûr lorsque la vie à la maison ne l'est pas, ou lorsque la violence domestique, la violence familiale, la violence conjugale, la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle peuvent vous suivre sur votre lieu de travail ? Il y a également le dilemme des femmes (par exemple, dans les domaines de la géologie, de l'exploitation minière, de la biologie ou de l'archéologie) qui travaillent sur le terrain avec un mari ou un partenaire violent, qui y effectue également des travaux à leurs côtés.

L'Ontario a créé un précédent en traitant cette question dans sa [*Loi sur la santé et la sécurité au travail de 1990*](#) (en vigueur jusqu'au 11 septembre 2025), qui stipule :

PARTIE III.0.1 : Violence et harcèlement

Violence familiale

32.0.4 L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

2009, chap. 23, art. 3.

La loi s'applique également au travail virtuel (à distance). L'article 3 (1.1) impose à l'employeur de fournir un lieu de « télétravail » sûr, exempt de toute violence conjugale ou domestique.

^{xviii} Dans la plupart des juridictions, les travailleurs ne peuvent pas poursuivre un employeur ou un collègue pour le seul délit civil de harcèlement au travail (c'est-à-dire obtenir des dommages-intérêts uniquement pour le fait du harcèlement, sans que celui-ci soit lié à une perte d'emploi ou à une discrimination). L'Alberta fait exception à cette règle, les tribunaux ayant récemment reconnu un délit civil de harcèlement en common law (*Alberta Health Services c. Johnston*, 2023 ABKB 209 (CanLII), <https://canlii.ca/t/jwlr3>). La loi américaine sur la responsabilité en matière d'intimidation au travail (*U.S Workplace Bullying Accountability Act*) est un exemple de délit **civil** de harcèlement **prévu par la loi**. Cela serait utile au Canada, étant donné que les juges en dehors de l'Alberta ont été réticents à en créer un. L'avantage d'un délit civil prévu par la loi est qu'il offre aux victimes de harcèlement au travail un moyen supplémentaire d'obtenir réparation et indemnisation. Ce n'est pas quelque chose que le gouvernement fédéral pourrait faire seul. Chaque province/territoire devrait créer le sien.

PARTIE I : APPLICATION

Idem

2. (1.1) Malgré le paragraphe (1), la présente loi s'applique au télétravail effectué dans une résidence privée ou à proximité de celle-ci ou sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent. 2024, chap. 19, annexe 4, par. 2 (2).

Recommandation n° 26 : Que le gouvernement du Canada (CDA) et les neuf autres provinces (CB, AB, SK, MB, PQ, NB, NÉ, ÎPE, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) examinent toutes les lois sur la santé et la sécurité au travail qui régissent les lieux de travail traditionnels (y compris le secteur de la construction), l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre, l'industrie pétrolière et gazière extracôtier et l'industrie nucléaire afin de déterminer les modifications qui peuvent être apportées pour :

- Offrir aux employés un lieu de travail à l'abri de la violence domestique, familiale, conjugale et entre partenaires intimes, ainsi que de la violence sexuelle, physique et numérique.

Définitions manquantes ou obsolètes du terme « blessure »

Certaines provinces et certains territoires du Canada ont encore des lois sur la santé et la sécurité au travail dans lesquelles la définition du terme « *blessure* » se concentre uniquement sur les blessures physiques et ne reconnaît pas les blessures psychologiques. En outre, les obligations légales relatives à la création de politiques et de plans de prévention sur le lieu de travail se concentrent exclusivement sur la sécurité physique sur le lieu de travail, et non sur la sécurité psychologique.

La recherche sur le cerveau a confirmé que, dans des situations de stress aigu et d'abus, des blessures psychologiques se développent et peuvent être observées au scanner cérébral. Il existe des preuves neuroscientifiques solides¹¹¹ qui soutiennent l'affirmation selon laquelle le stress chronique et les traumatismes psychologiques peuvent entraîner des changements structurels et fonctionnels observables dans le cerveau. Des études de neuroimagerie utilisant l'IRM et l'IRMf ont systématiquement documenté des altérations dans trois régions principales du cerveau impliquées dans la régulation des émotions et la mémoire :

- *Hippocampe* : réduction du volume dû à une exposition prolongée au cortisol.
- *Amygdale* : hyperactivité et hypertrophie dues à une perception constante de menace.
- *Cortex préfrontal* : réduction fonctionnelle et volumétrique affectant la prise de décision et le contrôle des impulsions.

Ces changements du cerveau sont particulièrement prononcés chez les personnes souffrant d'un syndrome de stress post-traumatique (SSPT), d'un traumatisme complexe et d'abus subis dans l'enfance.

Recommandation n° 27 : (*Lieux de travail ordinaires*) Que les quatre provinces restantes (ON, NB, NÉ, TNL) modifient la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit *les lieux de travail ordinaires* afin d'indiquer clairement que la définition du terme « blessure » englobe non seulement les blessures physiques, mais aussi les blessures psychologiques.

Recommandation n° 28 : (*Industrie minière*) Que les cinq provinces restantes (CB, ON, NB, NÉ, TNL) et les deux territoires (TNO, NU) modifient la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit *l'industrie minière* afin d'indiquer clairement que la définition du terme « blessure » inclut non seulement les blessures physiques, mais aussi les blessures psychologiques, comme l'ont déjà fait les six autres juridictions (CDA, AB, SK, MB, PQ et YK).

Recommandation n° 29 : (*Industrie pétrolière et gazière terrestre*) Que les quatre provinces restantes (ON, NB, NÉ, TNL) et un territoire (TNO) modifient la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit *l'industrie pétrolière et gazière terrestre* afin d'indiquer clairement que la définition du terme « blessure » inclut non seulement les blessures physiques, mais aussi les blessures psychologiques.

Exemple de définition :

1. Dans la présente loi,
le terme « blessure », qu'elle soit survenue sur le lieu de travail ou liée au travail, désigne
 - (a) une maladie physique, une affection, une blessure physique ou une invalidité
 - (b) une blessure psychologique se manifestant par la détérioration ou l'altération de la santé mentale d'une personne, dont la gravité croissante pourrait entraîner une maladie ou un trouble mental, tel que diagnostiqué par un psychiatre ou un psychologue, décrit dans le dernier Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux publié par l'American Psychiatric Association.

Recommandation n° 30 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin que celle-ci ait notamment pour objectif :

Objectifs

1. Les objectifs de la présente loi sont les suivants
 - (a) promouvoir et maintenir la santé et la sécurité physiques et psychologiques des travailleurs ;
 - (b) prévenir les blessures physiques et psychologiques sur le lieu de travail ; et
 - (b) promouvoir et maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence ;

Recommandation n° 31 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin d'imposer aux employeurs l'obligation légale de dispenser aux travailleurs la formation nécessaire pour prévenir et

éliminer la discrimination directe, la discrimination indirecte, la discrimination multiple, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail.

Recommandation n° 32 : Que les administrations fédérale, provinciales et territoriales examinent et modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail (lois et règlements) afin de s'assurer que celle-ci impose aux sociétés minières et d'exploration minière, ainsi qu'aux sociétés pétrolières et gazières, l'obligation légale :

- a) Identifier les actes constitutifs du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence.
- b) Élaborer des politiques et des procédures efficaces pour prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence.
- c) Enquêter de manière appropriée sur les allégations.
- d) Élaborer des réponses efficaces en tenant compte des traumatismes.
- e) Prendre des mesures efficaces pour protéger la ou les victimes.
- f) Veiller à ce que tout harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation ou violence cesse immédiatement.
- g) Appliquer des mesures disciplinaires appropriées à l'égard des auteurs, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Recommandation n° 33 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada examinent et modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels (y compris le secteur de la construction), l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre, l'industrie pétrolière et gazière extracôtier et l'industrie nucléaire, afin que les employés soient protégés contre les représailles^{xix} de la part d'un employeur ou contre les sanctions imposées pour avoir signalé des cas de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence sur le lieu de travail ou pour avoir coopéré au processus de signalement ou de plainte.

Absence d'obligations légales d'adopter des politiques et des plans écrits pour prévenir et éliminer le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au lieu de travail

Un examen des quatorze (14) législations en matière de santé et de sécurité au travail des administrations fédérale, provinciales et territoriales qui régissent les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier et l'industrie nucléaire montre qu'il existe un manque de cohérence en ce qui concerne

^{xix} Il y a donc représailles lorsqu'un employeur menace ou prend des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé qui revendique ou tente de revendiquer ses droits en matière d'emploi et/ou ses droits fondamentaux. Parmi les exemples de représailles, on peut citer la réduction du temps de travail, les évaluations de performance injustifiées, les réprimandes officielles, les rétrogradations et même les licenciements.

l'obligation légale pour les employeurs de disposer de politiques et de plans de prévention écrits visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au travail. Dans certaines administrations (p. ex., Québec, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut), les employeurs ont l'obligation légale de mettre en place des politiques et des plans visant à prévenir les blessures corporelles graves et mortelles, mais ils ne sont pas tenus d'élaborer des politiques et des plans visant à prévenir et à éliminer les interactions sociales inappropriées en milieu de travail. Dans d'autres administrations (p. ex., le Canada, la Saskatchewan), les employeurs sont tenus par la loi de lutter contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence, mais pas contre l'intimidation.

En revanche, en 2015, le gouvernement islandais a promulgué une loi sur la santé et la sécurité au travail qui interdit ces quatre comportements sur le lieu de travail et oblige tous les employeurs à mettre en place des politiques et des plans de prévention.

La [*Regulation on measures against bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence in the workplace, 2015*](#) (le « Règlement islandais n° 1009/2015 sur la santé et la sécurité au travail relatif *aux mesures contre l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence sur le lieu de travail* ») stipule :

Article 2

L'objectif de ce règlement est de :

- a. prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence sur le lieu de travail, notamment par la prévention,
- b. promouvoir le respect mutuel sur le lieu de travail, notamment en sensibilisant et en faisant comprendre que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence sont **des comportements interdits** sur le lieu de travail,
- c. que des mesures soient prises conformément à un **plan écrit** pour la sécurité et la santé au travail, cf. chapitre II, si une plainte, une suggestion ou un soupçon raisonnable d'intimidation, de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe ou de violence au travail est formulé
- d. des mesures seront prises conformément à un **plan écrit** pour la sécurité et la santé au travail, cf. chapitre II, si un employeur a connaissance d'intimidation, de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe ou de violence au travail, ou de désaccords dans les relations entre employés susceptibles de conduire à de tels comportements, si aucune mesure n'est prise.

CHAPITRE II : Plan écrit pour la sécurité et la santé au travail.

Article 5 Plan de protection de la santé

(Paragraphe 1) L'employeur doit établir un **plan de prévention** qui, entre autres, précise les mesures à prendre pour prévenir l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence au travail.

Recommandation n° 34 : Que le gouvernement du Canada (CDA) et les sept autres provinces (CB, SK, MB, ON, PQ, NÉ, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier, ainsi que l'industrie nucléaire, afin d'y inclure l'obligation légale pour les employeurs d'élaborer des politiques écrites et des plans de prévention visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au travail, comme l'ont déjà fait les provinces de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Absence d'obligation légale pour les employeurs de former les travailleurs à la prévention et à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence au travail

Un examen des quatorze (14) législations en matière de santé et de sécurité au travail des administrations fédérale, provinciales et territoriales qui régissent les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier, ainsi que l'industrie nucléaire, montre qu'il existe un manque de cohérence en ce qui concerne l'obligation légale pour les employeurs de *former les travailleurs* à la prévention et à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence sur le lieu de travail. Selon le secteur d'activité (en particulier l'industrie minière), dans certaines juridictions (par exemple, la Colombie-Britannique, le Québec, les Territoires du Nord-Ouest et Nunavut), les employeurs ne sont pas légalement tenus de former les travailleurs à l'élimination de ces comportements inappropriés sur le lieu de travail. Dans d'autres juridictions (par exemple, l'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario), les employeurs sont légalement tenus de former les travailleurs à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la violence, mais pas à l'intimidation sur le lieu de travail.

En Islande, l'article 14 de l'[*Act on Working Environment, Health and Safety in Workplaces, 1980*](#) (« *Loi sur l'environnement de travail, la santé et la sécurité au travail, 1980* ») impose aux employeurs l'obligation légale de « veiller à ce que les employés reçoivent une éducation et une formation pour leur travail... ». En outre, le gouvernement islandais a élaboré des modules de formation (voir [la page web](#)) afin d'aider les employeurs à éduquer et à former leurs travailleurs sur les thèmes suivants :

- L'intimidation (définition, vidéo et exemples)
- Le harcèlement sexuel (définition, vidéo et exemples)
- Le harcèlement fondé sur le sexe (définition, vidéo et exemples)
- Violence (définition, vidéo et exemples)

La législation sur la santé et la sécurité au travail, promulguée par le gouvernement du Canada, contient les dispositions les plus strictes relatives à l'obligation de l'employeur de former ses employés. Le [*Code canadien du travail de 1985 \(PDF\)*](#) (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025) stipule l'obligation légale suivante pour les employeurs :

- ❖ Les employeurs doivent recevoir une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (voir l'article 125. (z.162).
- ❖ Les employés, y compris ceux qui ont des responsabilités de supervision ou de gestion, doivent recevoir une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (voir l'article 125. (z.161).
- ❖ Les employeurs doivent s'assurer que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes relatives aux cas de harcèlement et de violence possède les connaissances, **la formation** et l'expérience nécessaires en matière de harcèlement et de violence et connaît la législation applicable (voir l'article 125. (z.163)).

En outre, en ce qui concerne la formation visant à reconnaître, minimiser, prévenir et réagir au harcèlement et à la violence au travail, le [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail de 1986 \(PDF\)](#) (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025) énonce les obligations légales des employeurs :

- ❖ Mettre à jour la formation au moins une fois tous les trois ans et après tout changement apporté à un élément de la formation. (voir les articles 12.(3) et 12.(5))
- ❖ Offrir la formation à tous les nouveaux employés dans les trois mois suivant leur embauche (voir l'article 12.(4)(a)) et au moins une fois tous les trois ans par la suite (voir l'article 12.4(b)), ainsi qu'après toute mise à jour de la formation ou leur affectation à un nouveau poste ou à une nouvelle activité où il pourrait y avoir un risque accru de harcèlement et de violence au travail (voir l'article 12.(4)(c)).
- ❖ **L'employeur doit suivre la formation** dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent règlement et, par la suite, au moins une fois tous les trois ans (voir l'article 12(6)).

Recommandation n° 35 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada améliorent leur législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier, ainsi que l'industrie nucléaire, afin d'y inclure l'obligation légale pour les employeurs de *former les travailleurs, lors de leur embauche initiale et tous les trois ans par la suite*, sur la manière de prévenir et d'éliminer la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail.

Recommandation n° 36 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT élaborent des modules de formation en plusieurs langues (y compris celles des nouveaux immigrants) que les employeurs peuvent utiliser pour former les travailleurs de leur juridiction à identifier, à prévenir et à éliminer la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail.

INDUSTRIE MINIÈRE : AUCUNE FORMATION REQUISE CONCERNANT LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Un examen de la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit divers secteurs d'activité au Canada révèle un nombre alarmant de lieux de travail où les employeurs n'ont aucune obligation légale de former leurs employés à la prévention et à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence au travail. L'industrie minière est la plus choquante, suivie de près par l'industrie pétrolière et gazière terrestre.

Dans une étude menée en 2022, par exemple, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (MiHR) a annoncé que le harcèlement sexuel et la violence continuent de survenir sur les lieux de travail miniers partout au Canada. Malheureusement, les femmes scientifiques, ingénieures, artisanes et techniciennes sont particulièrement vulnérables dans le secteur minier, car, dans certaines provinces et certains territoires, la législation régissant le secteur minier demeure distincte de la législation générale en matière de santé et de sécurité au travail et ne suit pas le rythme de l'évolution des meilleures pratiques. Par exemple, le [Règlement de 2015 sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest](#) et le [Règlement de 2016 sur la santé et la sécurité au travail du Nunavut](#) stipulent tous deux :

Application

2. Le présent règlement ne s'applique pas aux travaux relatifs :
 - (a) aux exploitations minières au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* ; ou
 - (b) à l'exploration, à la production et à la conservation des ressources en pétrole et en gaz.

Lorsqu'on examine les quatre textes législatifs en matière de santé et de sécurité au travail (voir ci-dessous) qui régissent l'industrie minière dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, on ne trouve même pas les mots « harceler », « harcèlement », « intimidation » ou « violence », ni l'expression « harcèlement sexuel », sans parler d'une obligation légale de former les travailleurs à la prévention et à l'élimination de ces comportements sur le lieu de travail. Les exigences en matière de formation se concentrent uniquement sur la sécurité physique et la prévention des blessures corporelles graves et mortelles. Elles ne mettent pas l'accent sur la sécurité psychologique et la prévention des blessures psychologiques. De plus, le mot « plainte » n'apparaît pas, et il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur de mettre en place un processus pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes concernant le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail. Dans les deux juridictions, la réglementation minière se limite à stipuler, à l'article 18.01(d) de la partie XVIII : Obligations des employés : « Un employé doit se comporter de manière ordonnée et ne pas se livrer à *des comportements inappropriés ou imprudents* tels que *des chahuts, des bagarres, des farces* ou toute autre conduite susceptible de créer ou de constituer un danger pour lui-même ou pour toute autre personne. »

- ❖ [Loi sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest, 1994](#) (dernière modification en 2010)
- ❖ [Règlement de 1995 sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest](#) (dernière modification en 2018)
- ❖ [Loi sur la santé et la sécurité dans les mines du Nunavut, 1994](#) (dernière modification en 2007)
- ❖ [Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines du Nunavut, 1995](#) (dernière modification en 2003)

Absence de processus pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes relatives au harcèlement, au harcèlement sexuel, à l'intimidation et à la violence au travail

Un examen de la législation en matière de santé et de sécurité au travail des quatorze (14) juridictions FPT qui régit les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier et l'industrie nucléaire montre qu'il existe un manque de cohérence en ce qui concerne l'obligation légale pour les employeurs de créer un processus pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes concernant le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail. Selon le secteur d'activité (en particulier l'industrie minière), dans certaines juridictions (par exemple, PQ, TNO, NU), les employeurs ne sont pas légalement tenus de recevoir, d'enquêter et de résoudre les plaintes relatives à ces comportements inappropriés sur le lieu de travail. Dans d'autres juridictions (par exemple, CDA), les employeurs sont légalement tenus de mettre en place un processus pour traiter les plaintes relatives au harcèlement, au harcèlement sexuel et à la violence, mais pas à l'intimidation sur le lieu de travail.

Le règlement islandais n° 1009/2015 sur la santé et la sécurité au travail concernant [*les mesures contre l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et la violence au travail, 2015*](#) stipule :

Article 5 Plan de protection de la santé

(Paragraphe 2) L'employeur doit également expliquer les mesures à prendre si une **plainte, une suggestion ou un soupçon raisonnable** est formulé.e selon lequel **des intimidations, du harcèlement sexuel, du harcèlement fondé sur le sexe ou des violences** se produisent ou se sont produits sur le lieu de travail, ou si l'employeur a connaissance de tels comportements.

La législation sur la santé et la sécurité au travail promulguée par le gouvernement du Canada contient les dispositions les plus strictes concernant l'obligation de l'employeur de mettre en place un processus de règlement interne pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes relatives au harcèlement, au harcèlement sexuel et à la violence sur le lieu de travail. L'article 125.(1)(c) du [*Code canadien du travail de 1985 \(PDF\)*](#) (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025) stipule : « L'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ... d'enquêter sur tous les accidents, **tous les incidents de harcèlement et de violence**, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler; » Les articles 127(1) à 127(12) détaillent l'obligation légale pour les employeurs de mettre en place un « processus interne de résolution des plaintes ».

Malheureusement, dans certaines provinces et certains territoires, selon le secteur d'activité, la législation en matière de santé et de sécurité au travail ne prévoit pas d'obligation légale pour l'employeur de mettre en place un processus interne de résolution des plaintes. Cela pose un problème particulier dans l'industrie minière (PQ, TNO, NU) et dans l'industrie pétrolière et gazière à terre (PQ, TNO).

Industrie pétrolière et gazière terrestre des Territoires du Nord-Ouest : La législation hybride élimine la protection des femmes dans le secteur SIMT

La législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit actuellement l'industrie pétrolière et gazière terrestre dans les Territoires du Nord-Ouest est un mélange hybride insatisfaisant de législation territoriale et fédérale. La [Loi sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest de 1988](#) (dernière modification en 2023) (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025) régit l'industrie pétrolière et gazière terrestre. Cependant, le [Règlement de 2015 sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest](#) (dernière modification en 2024) (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025) stipule à l'article 2(b) : « Le présent règlement ne s'applique pas aux travaux liés à l'exploration, à la production et à la conservation des ressources pétrolières et gazières. »

Pourtant, c'est dans ce règlement que l'on trouve une définition du harcèlement et de la violence, la reconnaissance du fait qu'un accident du travail comprend également un préjudice psychologique, et l'obligation légale pour les employeurs d'élaborer et de mettre en œuvre une politique écrite sur le harcèlement et la violence.

Au lieu de cela, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a adopté (voir l'article 1) le [Règlement sur la santé et la sécurité \(pétrole et gaz\), 2014](#) (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025) du gouvernement du Canada, publié en vertu du *Code canadien du travail*. Cependant, ce règlement fédéral particulier offre très peu de protection aux travailleurs des TNO. En effet, dans la législation du gouvernement du Canada en matière de santé et de sécurité au travail, l'essentiel de la protection contre le harcèlement et la violence au travail se trouve dans la [Partie II : Santé et sécurité au travail du Code canadien du travail](#) (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025) et dans le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, 2020](#) (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025), qui n'ont été adoptés par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et ne s'appliquent pas à l'industrie pétrolière et gazière terrestre du territoire.

Bien qu'il compte 90 pages, le [Règlement sur les installations pétrolières et gazières des Territoires du Nord-Ouest \(TNO\), 2014](#) ne traite pas des questions de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence. Ces mots n'y figurent pas. Ce règlement des TNO ne traite pas non plus de la protection de la santé mentale ni de la sécurité psychologique. Les mots-clés ne s'y trouvent pas. De plus, le règlement des TNO ne contient aucune obligation légale pour les employeurs d'élaborer des politiques et des plans écrits visant à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au travail. Les mots-clés « politique », « politiques » et l'expression « plan de prévention » n'y figurent pas.

Recommandation n° 37 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels, l'industrie minière, l'industrie pétrolière et gazière à terre et extracôtier, ainsi que l'industrie nucléaire, afin de créer une obligation légale pour les employeurs de mettre en place un processus interne de résolution des plaintes pour recevoir, enquêter et résoudre les plaintes concernant la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail.

Recommandation n° 38 : (*Industrie pétrolière et gazière terrestre*) Que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest modifie la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit l'industrie pétrolière et gazière terrestre dans les Territoires du Nord-Ouest afin de créer des obligations légales pour les employeurs :

- 1) Élaborer et mettre en œuvre des politiques écrites et des plans de prévention visant à prévenir et à éliminer la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail.
- 2) Former les travailleurs à la prévention et à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de la violence sur le lieu de travail.
- 3) Élaborer un processus interne de résolution des plaintes afin de recevoir, enquêter sur et résoudre celles liées à la discrimination directe, à la discrimination indirecte, au harcèlement, au harcèlement sexuel, à l'intimidation et à la violence sur le lieu de travail.

La législation en matière de santé et de sécurité au travail ne s'applique pas à tous les tiers qui pénètrent sur le lieu de travail du SIMT

« La violence ou le harcèlement sur le lieu de travail peut provenir de toute personne avec laquelle le travailleur entre en contact sur son lieu de travail, comme un client, un étudiant, un patient, un collègue, un employeur ou un supérieur hiérarchique. Il peut également s'agir d'une personne n'ayant aucun lien officiel avec le lieu de travail, comme un étranger ou un partenaire domestique/intime, qui introduit de la violence ou du harcèlement sur le lieu de travail. Une série de comportements inappropriés peut se produire sur le lieu de travail. Cela peut aller des remarques offensantes à la violence. »¹¹²

*Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail
Gouvernement de l'Ontario*

En 2024, le gouvernement du Québec a apporté des modifications législatives à sa [*Loi sur les normes du travail de 1979*](#) (en vigueur jusqu'au 27 mai 2025), qui ont élargi les obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement psychologique à l'égard de « toute personne » envers leurs employés, y compris les fournisseurs, les clients

ou d'autres tiers (voir l'article 81.19). Cette nouvelle pratique exemplaire doit être étendue à l'ensemble du Canada.

Recommandation n° 39 : Que les gouvernements des quatorze (14) administrations FPT modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin que le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence soient des comportements interdits sur le lieu de travail, non seulement pour les employeurs et les travailleurs, mais aussi pour tous les tiers, y compris les entrepreneurs, les sous-traitants, les fournisseurs, les clients, les visiteurs et les invités sur le lieu de travail.

Recommandation n° 40 : Que les quatorze (14) administrations FPT modifient leur législation en matière de santé et de sécurité au travail afin qu'elle stipule clairement que l'application de la loi et des règlements ne s'applique pas seulement aux employeurs, aux entrepreneurs principaux (constructeurs) et aux employés, mais s'étend également à tous les sous-traitants, entrepreneurs tiers, prestataires de services, fournisseurs (par exemple, s'ils travaillent sur place), agences de placement temporaire, clients, visiteurs et invités qui pénètrent dans la zone de travail ou interagissent avec les travailleurs.

Toilettes discriminatoires à l'égard des femmes dans les SIMT

Dans certaines provinces et certains territoires, il existe des secteurs et des lieux de travail où les employeurs ne sont pas légalement tenus de fournir des toilettes adéquates aux travailleurs. Au minimum, les employeurs devraient avoir l'obligation légale de fournir aux travailleurs des toilettes propres, équipées d'une cuvette, de papier hygiénique, de savon, d'eau, d'un sèche-mains et d'une poubelle pour les produits menstruels à portée de main.

En Ontario, la législation sur la santé et la sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels permet toujours de faire de la mise à disposition de toilettes une option. *Ce n'est que si l'employeur fournit des toilettes* qu'il aura l'obligation légale (à compter du 1er janvier 2026) de les maintenir propres et de tenir un registre, qui doit être mis à la disposition des employés, indiquant la date du dernier nettoyage des toilettes. En ce qui concerne les obligations des employeurs et la mise à disposition de toilettes, la [*Loi ontarienne de 1990 sur la santé et la sécurité au travail*](#) (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025) stipule :

Salles de toilette

23.1 (1) Sur le chantier, le constructeur veille à ce que les salles de toilette qu'il met à la disposition des travailleurs, **le cas échéant**, soient entretenues pour les maintenir dans des conditions propres et hygiéniques. 2024, chap. 19, annexe 4, art. 5.

Salles de toilette

25.3 (1) L'employeur veille à ce que les salles de toilette qu'il met à la disposition des travailleurs, **le cas échéant**, soient entretenues pour les

maintenir dans des conditions propres et hygiéniques. 2024, chap. 19, annexe 4, art. 7.

Recommandation n° 41 : Que le gouvernement de l'Ontario (ON) modifie sa *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin que tous les employeurs aient l'obligation légale de fournir des toilettes équipées de toilettes à siège, de papier hygiénique, de savon et d'eau, d'un dispositif de séchage des mains, d'un conteneur pour les produits menstruels, et de maintenir les toilettes propres et hygiéniques.

En vertu du *BC Occupational Health and Safety Regulation* (Règlement de 1997 sur la santé et la sécurité au travail de la Colombie-Britannique) (en vigueur jusqu'au 26 août 2025) et publié en vertu de *la loi sur les accidents du travail de la Colombie-Britannique*, si les employeurs fournissent des toilettes, ils ont l'obligation légale de les maintenir propres et hygiéniques. Cependant, le libellé actuel de la législation est vague et peut donner lieu à des interprétations erronées. Le règlement stipule actuellement :

- 4.85. (3) **Si** des toilettes sont mises à disposition, elles doivent être
- (a) maintenues en bon état de fonctionnement,
 - (b) maintenues propres et hygiéniques, et
 - (c) **équipées des fournitures nécessaires** à leur utilisation.

La réglementation ne stipule pas explicitement que les employeurs des lieux de travail traditionnels doivent fournir des toilettes, du papier hygiénique, du savon et de l'eau, des équipements pour se sécher les mains et un conteneur couvert pour l'élimination des produits menstruels. Il ne faut pas supposer que tous les employeurs interpréteront de la même manière l'expression « les fournitures nécessaires ».

Recommandation n° 42 : Que le gouvernement de la Colombie-Britannique (CB) modifie la législation sur la santé et la sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels afin que tous les employeurs aient l'obligation légale de fournir des toilettes, du papier hygiénique, du savon et de l'eau, des équipements pour se sécher les mains et un conteneur couvert pour l'élimination des produits menstruels.

La législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail dans le territoire du Yukon manque également de précisions. Bien qu'il existe une obligation légale de fournir des « toilettes » propres aux travailleurs, la législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit le territoire du Yukon ne prévoit aucune obligation légale de fournir du papier hygiénique, du savon et de l'eau, des équipements pour se sécher les mains ou des poubelles pour les produits menstruels. Les mots « toilette » ou « toilettes » ne figurent pas dans la *Loi du Yukon sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs de 2021* (modifiée pour la dernière fois en 2024). Le mot « toilettes » n'apparaît qu'une seule fois dans les 604 pages du *Règlement du Yukon sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail de 2006* (modifié pour la dernière fois en 2022), qui stipule :

Hygiène et installations

1.71 (1) Il faut fournir aux travailleurs un nombre suffisant de toilettes propres en tenant compte de la nature du travail, du nombre de travailleurs et de leur sexe.

Recommandation n° 43 : Que le gouvernement du Yukon (YK) modifie immédiatement le *Règlement de 2006 sur la santé et la sécurité au travail du Yukon* afin d'y inclure l'obligation légale pour les employeurs de veiller à ce que toutes les toilettes soient équipées de papier hygiénique, de savon et d'eau, d'un dispositif pour se sécher les mains et d'une poubelle couverte pour les produits menstruels.

La législation en matière de santé et de sécurité au travail des autres provinces et territoires prévoit l'obligation légale de fournir des toilettes, du papier hygiénique, du savon, de l'eau et des dispositifs de séchage des mains, et de maintenir les toilettes dans un état propre et hygiénique. Cependant, leur législation ne prévoit pas l'obligation légale pour les employeurs de fournir un conteneur couvert pour les produits menstruels.

Recommandation n° 44 : Que les cinq provinces restantes (SK, PQ, NB, NÉ, ÎPE) et les deux territoires (TNO, NU) modifient immédiatement leur législation en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les lieux de travail traditionnels (ainsi que l'industrie minière souterraine en Nouvelle-Écosse et l'industrie nucléaire en Saskatchewan) afin d'y inclure l'obligation légale pour les employeurs d'installer un conteneur couvert pour les produits menstruels à portée de main des toilettes.

Toilettes dans les stations de refuge des mines

Dans la législation sur la santé et la sécurité au travail qui régit l'industrie minière dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, en ce qui concerne la mise à disposition de toilettes dans les *stations de refuge*, où toute personne piégée sous terre lors d'une urgence ou d'une catastrophe doit se réfugier en attendant les secours, le directeur de la mine a uniquement l'obligation légale de fournir « un conteneur hermétique pouvant être utilisé comme toilettes ».^{xx}

Recommandation n° 45 : Que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (TNO) et le gouvernement du Nunavut (NU) modifient immédiatement leur *réglementation en matière de santé et de sécurité dans les mines* afin que les directeurs de mine aient l'obligation légale de fournir à tous les « stations de refuge » des toilettes à siège, du papier hygiénique, du savon et de l'eau, des équipements pour se sécher les mains, un conteneur pour les produits menstruels, et de maintenir les toilettes de la station de refuge propres et hygiéniques.

^{xx} Voir l'article 8.71(a)(vi) du *Règlement de 1995 sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest* (en vigueur jusqu'au 17 septembre 2025) et du *Règlement de 1995 sur la santé et la sécurité dans les mines du Nunavut* (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025).

The [*BC Occupational Health and Safety Regulation*](#) (« *Le règlement sur la santé et la sécurité au travail de 1997* ») (en vigueur jusqu'au 26 août 2025), pris en application de la *loi sur les accidents du travail*, ne mentionne rien dans son article 22.50 concernant les exigences relatives aux installations sanitaires dans les stations souterraines de refuge, où les travailleurs doivent attendre les secours après une catastrophe minière. En revanche, les *règlements sur la santé et la sécurité dans les mines* des [Territoires du Nord-Ouest](#) et du [Nunavut](#) stipulent qu'au minimum, « 8.71. Le directeur d'une mine fait en sorte (a) que les refuges soient dotés (vi) d'un contenant pouvant être fermé hermétiquement et pouvant servir de cabinet d'aisances. »

Recommandation n° 46 : Que le gouvernement de la Colombie-Britannique (CB) modifie les règlements sur la santé et la sécurité au travail qui régissent les stations de refuge souterraines afin que tous les employeurs du secteur minier souterrain aient l'obligation légale de fournir des toilettes, du papier hygiénique, du savon, des équipements pour se sécher les mains et un conteneur couvert pour les produits menstruels, et de maintenir les toilettes des stations de refuge propres et hygiéniques.

Protection inégale des femmes dans les SIMT en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail

Il existe une discrimination systémique à l'égard des femmes dans les SIMT travaillant dans des juridictions où toutes les industries ne sont pas régies par la législation principale en matière de santé et de sécurité au travail (la loi et les règlements) de la province ou du territoire. L'exemple le plus extrême de ce problème peut être observé lorsque l'on compare les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut à l'Alberta.

Les éléments de la législation canadienne en matière de santé et de sécurité au travail qui suscitent le plus d'inquiétude sont ceux qui régissent l'industrie minière dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, où la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans l'industrie minière a été complètement dissociée de la législation générale en matière de santé et de sécurité au travail. La loi et les règlements sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ne mentionnent même pas les mots « harcèlement », « harcèlement sexuel », « intimidation » ou « violence », et ne contiennent aucune obligation légale pour le propriétaire ou l'exploitant (employeur) d'un site minier de former les travailleurs à la manière de prévenir et d'éliminer ces comportements sur le lieu de travail. Il n'existe pas non plus d'obligation légale de mettre en place un processus d'enquête sur les plaintes relatives à ce type de comportements.

L'article 18.01 du [*Règlement de 1995 sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest*](#) (modifié en dernier lieu en 2018) et du [*Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines du Nunavut, 1995*](#) (modifié en dernier lieu en 2003) ne contient qu'une obligation légale pour les travailleurs de ne pas faire de farces, de ne pas se livrer à des chamailleries ou à d'autres « comportements incorrects » qui pourraient créer un danger pour eux-mêmes ou pour autrui :

<p><i>PART XVIII : DUTIES OF EMPLOYEES</i> 18.01. An employee shall : (d) behave in an orderly manner and not engage in improper or foolhardy behaviour such as horseplay fighting, playing practical jokes or other conduct that may create or constitute a danger to himself or herself or any other person;</p>	<p><i>PARTIE XVIII : OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS</i> 18.01. Les employés qui sont au travail : (d) se conduisent d'une manière disciplinée et ne peuvent adopter un comportement incorrect ou imprudent -- notamment en se disputant, en se bousculant, en se battant ou en jouant des tours -- qui pourrait mettre en danger leur propre personne ou celle d'autrui;</p>
--	---

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail (SST) de l'Alberta* et le *Code de santé et de sécurité au travail (règlement)* qui y est associé s'appliquent à tous les sites miniers et à tous les sites d'exploration pétrolière et gazière ainsi qu'aux installations de production de la province. En revanche, les Territoires du Nord-Ouest continuent de maintenir l'industrie minière à l'écart de leur législation générale en matière de SST. Le *règlement sur la santé et la sécurité au travail des TNO* (dernière modification en 2024) stipule à l'article 2 : « Le présent règlement ne s'applique pas aux travaux liés (a) à une mine, telle que définie à l'article 1 de la *loi sur la santé et la sécurité dans les mines* ; ou (b) à l'exploration, la production et la conservation des ressources pétrolières et gazières. »

Les Territoires du Nord-Ouest ont adopté une loi distincte, la [Loi sur la santé et la sécurité dans les mines des TNO, 1995](#) (dernière modification il y a 15 ans, en 2010), ainsi qu'un [Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines des TNO, 1995](#) (dernière modification en 2018). Ils ont également un [Règlement sur la santé et la sécurité \(pétrole et gaz\) des TNO](#) qui est particulièrement cryptique. Cependant, ils précisent que les TNO ont adopté le [Règlement sur la sécurité et la santé \(pétrole et gaz\), 1987](#), pris en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, mais avec les modifications énoncées dans l'annexe du règlement des TNO (voir la section 1).

Une partie du dilemme lié à la modernisation de la législation en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur minier des TNO tient au manque de bonne gouvernance. Par exemple, en janvier 2025, il y avait un pourcentage alarmant de postes vacants au sein du [Comité législatif sur la santé et la sécurité dans les mines](#), qui a été établi « pour formuler des conseils et des recommandations sur les questions entourant la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*, la santé et la sécurité des personnes qui travaillent autour des mines et à l'intérieur de celles-ci, ainsi que sur toute autre question au sujet de la santé et de la sécurité au travail dans les mines que lui soumet le ministre. »

Conformément à l'article 48(1) de la [Loi sur la santé et la sécurité dans les mines des TNO](#), le comité doit être composé d'au moins sept membres : un inspecteur en chef, trois membres recommandés par les travailleurs, trois membres recommandés par les propriétaires et d'autres membres que le ministre juge opportun de nommer. Au 10 janvier 2025, deux des trois postes légalement requis représentant les propriétaires de sites miniers et deux des trois postes légalement requis représentant les travailleurs de l'industrie minière, dont l'un doit occuper la fonction de président, étaient vacants. La législation ne

prévoit ni la nomination d'un vice-président ni celle de membres suppléants, et ne mentionne pas le quorum.

Recommandation n° 47 : Que les deux provinces restantes (CB, NÉ) et les deux territoires (TNO, NU) fusionnent la législation en matière de santé et de sécurité au travail (lois et règlements) qui régit l'industrie minière et l'industrie pétrolière et gazière terrestre dans leur législation générale en matière de santé et de sécurité au travail, comme l'ont déjà fait huit provinces (AB, SK, MB, ON, PQ, NB, ÎPE, TNL) et un territoire (YK).

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS CADRES DE MISE EN ŒUVRE

Commissions des droits de la personne

La plupart des commissions des droits de la personne ont un arriéré de dossiers, sont sous-financées et manquent d'arbitres pour traiter adéquatement les plaintes qui leur sont soumises. Ce problème a été mis en lumière en 2020, lorsque, dans un rapport intitulé *Ombudsman Act Investigation Report—Communication and Expectation : Fairness, Delivery, and the Human Rights Commission of Manitoba* (« Rapport d'enquête sur la Loi sur l'ombudsman – Communication et attentes : équité, prestation de services et Commission des droits de la personne du Manitoba »), l'ombudsman du Manitoba a révélé que le délai d'attente pour l'attribution d'une plainte relative aux droits de la personne à un enquêteur était passé de quatre (4) mois en 2012 à 23 mois en 2017. Cinq ans après le rapport initial, l'amélioration n'a été que minime. En mars 2025, la Commission des droits de la personne du Manitoba a publié un rapport intitulé *Réduction du temps d'attente dans le système des plaintes relatives aux droits de la personne* qui indiquait que le délai d'attente était actuellement de 22 mois.

En janvier 2024, LEAF Winnipeg a écrit au ministre de la Justice et au ministre des Familles du Manitoba au sujet de l'arriéré de plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba (MHRC). Les retards importants créent un problème indéniable d'accès à la justice. En général, il faut attendre deux ans après le dépôt d'une plainte pour qu'une équipe d'enquête soit affectée à une affaire, puis une année supplémentaire avant qu'une audience soit programmée, et il faut encore plus de temps pour parvenir à une résolution.

LEAF Winnipeg a exprimé son point de vue : « Le principe fondamental selon lequel « il n'y a pas de droit sans recours » est gravement compromis lorsque les personnes victimes de discrimination doivent attendre des années avant que leur problème soit résolu. »¹¹³ Les plaignants peuvent finir par avoir le sentiment que cela n'en vaut tout simplement pas la peine, d'autant plus que la longue attente de plusieurs années a des répercussions sur leur santé physique, émotionnelle et mentale, ce qui ajoute à l'injustice qu'ils ont subie.

Recommandation n° 48 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT du Canada procèdent à un examen officiel du temps nécessaire pour attribuer une équipe d'enquête aux plaignants, fixer une date d'audience et rendre une décision, afin de déterminer le niveau de financement approprié (par exemple, pour embaucher davantage d'agents et d'arbitres) nécessaire pour améliorer la capacité des commissions des droits de la personne à travers le pays à répondre aux plaintes dans des délais plus courts et à réduire les retards actuels.

Ministres responsables de la condition féminine

En 1971, à la suite de la publication du *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Partie 1, Partie 2, Partie 3*, le gouvernement du Canada a nommé le premier ministre responsable de la condition féminine. La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont fini par emboîter le pas.

Cependant, l'existence de ce poste de ministre du Cabinet a été très précaire dans certaines juridictions fédérale, provinciales et territoriales (FPT). Par exemple, le 24 mai 2015, de nombreux articles ont été publiés pour annoncer que, dans la province de l'Alberta, avec l'élection du gouvernement du Nouveau Parti démocratique (NPD) de Rachel Notley, c'était la première fois en près de vingt ans que le premier ministre nommait une ministre responsable de la condition féminine.

Dix (10) ans plus tard, au niveau fédéral, le vendredi 14 mars 2025, alors que les délégués de 189 pays, dont le Canada, assistaient aux sessions de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSWNU), le Premier ministre canadien récemment élu, Mark Carney, a dévoilé la composition de son nouveau cabinet. Les femmes de tout le pays ont été stupéfaites par la suppression du poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres à temps plein. De plus, le ministère serait placé sous la responsabilité d'un homme, Stephen Guilbeault, ministre de la Culture et de l'Identité canadiennes et de Parcs Canada, qui s'occuperait essentiellement de FEGC en marge de ses autres fonctions.^{xxi} Le portefeuille risquait fortement d'être mis de côté. L'annonce a suscité un tollé général. Plus de 400 organisations de tout le Canada ont signé une [déclaration commune \(le français suit\)](#) pour protester contre la suppression du poste de ministre de l'Égalité des sexes et exiger le rétablissement de ce poste à temps plein au sein du Cabinet.

« L'égalité des sexes exige un leadership dédié, une responsabilité et une attention soutenue, ce qui ne peut être adéquatement réalisé lorsqu'elle est traitée comme une question secondaire au sein d'un ministère plus vaste et sans rapport avec cette question. »¹¹⁴

*Institut canadien de recherche pour la promotion des femmes
14 mars 2025*

^{xxi} Le concept de « travail administratif » désigne toutes les tâches que vous devez accomplir en dehors de ce que vous considérez comme votre travail principal.

Les quelque 400 signataires ont convenu que la suppression du poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres au sein du Cabinet canadien était « inacceptable... régressive... [et] envoie un message troublant sur les priorités du gouvernement actuel et son engagement à faire progresser les droits des femmes intergénérationnelles, des personnes 2ELGBTQIIA+ et l'égalité des genres en général ». ¹¹⁵

La suppression du poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et l'attribution de ce portefeuille au ministre du Patrimoine ont suscité de vives inquiétudes quant au fait que cela pourrait entraîner « l'effondrement de décennies de progrès en matière de droits des femmes et de prévention de la violence masculine à l'égard des femmes » et que la décision du premier ministre par intérim envoyait « un mauvais signal au sujet de 55 années de travail essentiel » ¹¹⁶ et donnait également l'impression que les droits, la sécurité et le bien-être des femmes, des filles et des personnes de divers genres vivant au Canada n'étaient pas une priorité absolue pour son gouvernement. ¹¹⁷

Les Services d'aide aux victimes d'agression sexuelle de la Saskatchewan (SASS) ont exprimé leur profonde inquiétude, partagée par de nombreux groupes de défense des droits à travers le Canada, concernant la décision du nouveau Premier ministre de supprimer le poste à temps plein de ministre des Femmes et Égalité des genres (FEGC) :

« Cette mesure sape des décennies de progrès dans la promotion de l'égalité des sexes et dans la lutte contre la violence fondée sur le sexe au Canada. Cependant, la suppression de ce poste ministériel affaiblit la capacité du gouvernement à traiter efficacement ces questions cruciales. L'égalité des genres ne peut être une réflexion après coup : elle nécessite un leadership dédié, une responsabilité et un investissement soutenu. Nous exhortons le Premier ministre à reconsidérer cette décision et à rétablir un ministre dédié aux femmes, à l'égalité des genres et à la jeunesse, afin de garantir que ces questions vitales demeurent une priorité nationale. » ¹¹⁸

Un appel pressant a été lancé à travers tout le pays pour qu'il s'engage à rétablir le poste de Ministre chargé de la condition féminine et de l'égalité des genres dans son futur cabinet, si le Parti libéral voulait remporter les prochaines élections du 28 avril 2025. Le Premier ministre Carney [a rétabli](#) ce poste le 13 mai 2025, lorsqu'il a dévoilé son nouveau cabinet après avoir remporté les élections.

Forum fédéral, provincial et territorial (FPT) des ministres responsables de la condition féminine

Chacune des quatorze (14) juridictions FPT du Canada dispose d'un ministre responsable de la condition féminine dans sa juridiction respective, à l'exception de la Colombie-Britannique, qui dispose d'un secrétaire parlementaire. La première réunion du Forum FPT des ministres responsables de la condition féminine s'est tenue à Ottawa, la capitale nationale, en 1982, l'année même où les droits des femmes ont été inscrits dans la [Charte canadienne des droits et libertés](#). Les réunions annuelles du Forum FPT ont pour

objectif de partager des informations, d'échanger sur les meilleures pratiques et d'explorer les enjeux ainsi que les possibilités de développer des initiatives favorisant l'égalité des genres.

Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) joue un rôle actif dans le soutien aux priorités du gouvernement du Canada en matière d'égalité des genres, grâce à ses relations intergouvernementales avec les provinces et les territoires (P/T). La ministre canadienne des Femmes et de l'Égalité des genres est la présidente fédérale. La ministre fédérale copréside avec un ministre provincial ou territorial responsable de la condition féminine, selon un système de rotation annuelle. Outre les réunions annuelles, des réunions ministérielles peuvent également être organisées de manière ponctuelle pour discuter des questions clés qui se posent. Les hauts fonctionnaires FPT se réunissent régulièrement tout au long de l'année pour faire avancer le programme annuel et le plan de travail mandatés par les ministres. Actuellement, les travaux du Forum FPT se concentrent sur [cinq piliers prioritaires](#) :

- 1) participation à l'économie et prospérité,
- 2) éducation et perfectionnement des compétences,
- 3) leadership et participation à la démocratie,
- 4) violence fondée sur le sexe et accès à la justice, et
- 5) réduction de la pauvreté, santé et bien-être.

Collaboration avec les dirigeants et représentants autochtones nationaux

En 2017, les dirigeants et représentants autochtones nationaux ont été invités à leur première réunion annuelle avec les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine.¹¹⁹ Depuis 2017, des réunions ont lieu entre les ministres FPT et les dirigeants et représentants autochtones nationaux avant les réunions ministérielles annuelles FPT. Ces réunions offrent aux dirigeants autochtones un espace dédié où ils peuvent se concentrer sur les questions et priorités qu'ils ont identifiées. Leur participation au Forum a fourni des informations et des renseignements précieux qui aident les administrations FPT à comprendre comment aborder au mieux les questions d'intérêt commun.

[Recommandation n° 49](#) : Que toutes les futures réunions FPT des ministres responsables de la condition féminine à travers le Canada incluent à leur ordre du jour permanent une mise à jour et une discussion sur la manière dont le gouvernement du Canada et les gouvernements des treize (13) provinces et territoires mettent en œuvre les « meilleures pratiques » pour établir le cadre législatif, le cadre de mise en œuvre et le processus de planification stratégique appropriés, afin de parvenir enfin à l'égalité des sexes dans les quatorze (14) juridictions du Canada.

[Recommandation n° 50](#) : Que les questions suivantes soient inscrites à l'ordre du jour permanent des réunions FPT des ministres responsables de la condition féminine :

- 1) Création et normalisation d'une législation sur la transparence salariale

- 2) Création et normalisation d'une législation sur l'équité salariale
- 3) Création d'une législation sur l'égalité des genres (similaire à celle de l'Islande) dans toutes les juridictions FPT afin de :
 - a. Mieux habilitier les directions et les conseils consultatifs chargés de l'égalité des sexes, et
 - b. Créer des obligations légales pour chaque gouvernement FPT de maintenir un plan stratégique, des plans d'action et des plans budgétaires en matière d'égalité des genres.
- 4) Modernisation, mise à niveau et normalisation de la législation en matière de santé et de sécurité au travail afin de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au travail, et de protéger la santé psychologique et la sécurité des femmes et des personnes de divers genres au travail.

Recommandation n° 51 : Que des lettres de mandat soient adressées à chaque ministre fédéral, provincial ou territorial responsable de la condition féminine, et que ces lettres incluent la responsabilité de veiller à la mise en place d'un cadre législatif et d'un cadre de mise en œuvre appropriés, ainsi que de mener à bien la planification stratégique nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres dans sa juridiction respective.

Recommandation n° 52 : Que chaque ministre FPT responsable de la condition féminine reçoive une lettre de mandat stipulant qu'il lui incombe d'organiser des consultations publiques à l'échelle de sa juridiction et d'élaborer tous les plans stratégiques, plans d'action, plans budgétaires, plans de mise en œuvre, plans de communication et plans d'évaluation nécessaires pour parvenir à l'égalité des sexes dans sa juridiction.

Directions de l'égalité des genres

Les pays européens qui ont le plus progressé dans la réduction des inégalités entre les sexes ont démontré qu'après avoir adopté une législation plus efficace en matière d'égalité entre les sexes (nouvelle ou modifiée), il est essentiel, dans le cadre de la mise en œuvre, de créer une direction de l'égalité entre les genres est chargée de :

- Superviser la mise en œuvre de toutes les législations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Élaborer et mettre en œuvre les plans stratégiques et les plans d'action du gouvernement pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Élaborer des plans budgétaires et rendre compte des dépenses des fonds alloués aux plans d'action et à leurs différentes initiatives ;
- Collecter des données pour mesurer l'efficacité des initiatives des plans d'action ;
- Réaliser une évaluation officielle de l'efficacité des plans stratégiques, des plans d'action, des plans budgétaires et des plans de communication ; et

- Statuer sur les plaintes relatives au manque d'égalité entre les genres.

En Islande, le cabinet du Premier ministre supervise la mise en œuvre de l'[Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, 2020](#) (la « Loi sur l'égalité des genres »). Cependant, la Direction de l'égalité est responsable de son administration conformément à l'[Act on the Administration of Matters Concerning Equality, 2020](#) (« Loi islandaise de 2020 sur l'administration des questions relatives à l'égalité »). Le cabinet du Premier ministre nomme un Conseil pour l'égalité des genres et un Comité des plaintes en matière d'égalité des genres.

La Direction de l'égalité, le Conseil pour l'égalité des genres et le Comité des plaintes fonctionnent indépendamment les uns des autres. La Direction de l'égalité fournit des conseils et des formations dans le domaine de l'égalité des genres, tandis que le Comité des plaintes pour l'égalité des genres examine les cas et rend des décisions écrites sur toute violation éventuelle des dispositions de la « Loi sur l'égalité des genres ». La décision du comité ne peut être portée devant une instance supérieure. Dans les cas susceptibles d'influencer la politique du marché du travail, le comité sollicite l'avis des fédérations nationales des travailleurs et des employés avant de rendre sa décision. Les décisions du comité des plaintes sont contraignantes pour les parties à chaque affaire. Les parties peuvent porter les décisions du comité devant les tribunaux.

Au Canada, les bureaux gouvernementaux FPT suivants sont responsables de la condition féminine et font office de direction de l'égalité des genres, malgré les différences dans la dénomination de ces bureaux :

- ❖ Femmes et Égalité des genres Canada ([lien web](#))
- ❖ Bureau de l'équité des genres de la Colombie-Britannique ([lien web](#))
- ❖ Direction générale de la condition féminine et de l'inclusion de l'Alberta ([lien web](#))
- ❖ Bureau de la condition féminine de la Saskatchewan ([lien web](#))
- ❖ Secrétariat pour les femmes et l'égalité des genres du Manitoba ([lien web](#))
- ❖ Division de l'équité entre les genres de l'Ontario ([lien web](#))
- ❖ Secrétariat à la condition féminine du Québec ([lien web](#))
- ❖ Bureau de l'équité des femmes et des genres du Nouveau-Brunswick ([lien web](#))
- ❖ Bureau de la condition féminine de la Nouvelle-Écosse ([lien web](#))
- ❖ Secrétariat interministériel aux affaires féminines de l'Île-du-Prince-Édouard ([lien web](#))
- ❖ Bureau de la condition féminine et de l'égalité des genres de Terre-Neuve-et-Labrador ([lien web](#))
- ❖ Direction de la condition féminine et l'équité des genres du Yukon ([lien web](#))
- ❖ Division de l'équité des genres des Territoires du Nord-Ouest ([lien web](#))
- ❖ Ministère des Services à la famille du Nunavut^{xxii} ([lien web](#))

^{xxii} Rien n'indique que le gouvernement du Nunavut ait créé l'équivalent d'une direction chargée de l'égalité des genres. Le [Règlement sur la constitution de ministères et la responsabilité pour l'application des lois, 2024](#) établi en vertu de la [Loi sur l'Assemblée Législative et le Conseil Exécutif](#), stipule à l'article 13 : « Le ministre de la Condition féminine et le ministère des Services à la famille

Le mandat actuel confié à FEGC maintient le ministère dans une paralysie analytique, car il continue de distribuer des fonds à des organisations pour mener des recherches, année après année. Au fil des ans, bon nombre de ces projets ont permis de dresser un diagnostic pertinent des obstacles systémiques qui empêchent le Canada d'atteindre l'égalité entre les sexes. Pourtant, FEGC n'a pas été habilité à donner suite à ces recommandations et à les mettre en œuvre. FEGC doit se voir conférer un pouvoir législatif similaire à celui du Commissariat aux langues officielles, chargé de surveiller la mise en œuvre de la Loi sur les langues officielles, ainsi qu'à celui de la [Directorate of Equality](#) (Direction de l'égalité) de l'Islande.

Recommandation n° 53 : Le gouvernement du Canada doit conférer à Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) le pouvoir législatif nécessaire pour garantir la mise en œuvre de la législation fédérale en matière d'égalité des genres, élaborer des plans stratégiques et des plans d'action nationaux pour parvenir à l'égalité des genres, collecter les données nécessaires et évaluer formellement le succès ou l'échec de ces plans stratégiques nationaux, plans d'action, plans budgétaires, plans de mise en œuvre FPT et plans de communication.

Recommandation n° 54 : Chacun des gouvernements provinciaux et territoriaux doit habiliter de manière adéquate sa direction désignée chargée de l'égalité des genres (bureau gouvernemental) responsable de la condition féminine dans sa juridiction FPT respective, afin que cette direction soit responsable de la mise en œuvre de la législation sur l'égalité des genres, de la conduite de consultations publiques, de l'élaboration de plans stratégiques et de plans d'action pour parvenir à l'égalité des genres, de la distribution des fonds aux parties prenantes, de la collecte des données nécessaires, de la publication de rapports d'étape annuels sur les plans stratégiques et les plans d'action, et de l'évaluation des plans stratégiques, des plans d'action, des plans budgétaires, les plans de mise en œuvre (par exemple, ceux qui figurent dans les plans ministériels quadriennaux du gouvernement) et les plans de communication.

Conseils consultatifs sur l'égalité des genres

En 1946, le Conseil économique et social des Nations unies a adopté une résolution visant à créer la [Commission de la condition de la femme](#) (CSWNU). Aujourd'hui, la CSW est le principal organisme intergouvernemental au monde et le plus grand rassemblement annuel consacré exclusivement à la promotion de l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes. Il a fallu 25 ans et une agitation politique considérable de la part des femmes de tout le Canada, lassées de leur statut inégalitaire, avant que le gouvernement canadien ne crée enfin un organisme national ayant un objectif similaire.

sont responsables de l'application de la Loi sur le Conseil Qullit de la condition féminine du Nunavut. »

Le 3 février 1967, le premier ministre Lester B. Pearson a créé la [Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada](#). La commission avait pour mandat d'enquêter sur la situation des femmes au Canada, de faire rapport à ce sujet et de formuler des recommandations spécifiques au gouvernement fédéral afin de garantir l'égalité des femmes dans tous les aspects de la société. La commission a été créée à une époque où le mouvement féministe battait son plein et où d'autres gouvernements dans le monde entier se penchaient sur des questions similaires. Les militantes féministes de tout le Canada en avaient assez de leur statut inégalitaire et envisageaient un Canada plus inclusif, où les femmes pourraient s'épanouir, réussir et prospérer sans limites.

En 1971, en réponse à l'une des recommandations du rapport *L'État des femmes au Canada*,^{xxiii} le gouvernement fédéral a créé le Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine et a nommé la première ministre responsable de la condition féminine. Pendant les cinq premières années, la condition féminine était supervisée par le Bureau du Conseil privé. Le Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine était financé par un budget annuel approuvé par le Parlement du Canada. La coordonnatrice, nommée par décret, était à la tête de l'organisme.

Une autre recommandation de la Commission royale consistait à créer un conseil de la condition féminine dans chaque province et territoire, doté de fonds et de pouvoirs suffisants pour garantir l'efficacité de son travail.^{xxiv} Dès 1973, les provinces et les territoires, à l'exception de la Colombie-Britannique, ont commencé à créer des organismes consultatifs sur le modèle du gouvernement fédéral, tels que le Conseil consultatif canadien sur la condition féminine. Beaucoup existent encore aujourd'hui, malgré les importantes coupes budgétaires qui les ont gravement touchés ces dernières années (voir le Conseil sur la condition féminine au Québec). Cependant, la tendance générale a été à leur démantèlement (voir la page précédente).

^{xxiii} « Par conséquent, nous recommandons la création d'un Conseil fédéral de la condition féminine, directement responsable devant le Parlement, afin (a) de donner des avis sur les questions relatives aux femmes et de faire rapport chaque année au Parlement sur les progrès réalisés dans l'amélioration de la condition féminine au Canada, (b) d'entreprendre des recherches sur les questions relatives à la condition féminine et de suggérer des recherches à la Commission nationale des femmes. NOTE D'INFORMATION . 8 janvier 1970. 392 Commission royale d'enquête sur la condition féminine sujets pouvant être menés par les gouvernements, les entreprises privées, les universités et les associations bénévoles, (c) mettre en place des programmes visant à corriger les attitudes et les préjugés qui nuisent à la condition féminine, (d) proposer des lois, des politiques et des pratiques visant à améliorer la condition féminine, et (e) consulter systématiquement les bureaux de la condition féminine ou les organisations provinciales similaires, ainsi que les associations bénévoles particulièrement concernées par les problèmes des femmes. » *Commission royale d'enquête sur la condition féminine*, 1970, p. 391-392, paragraphe 17, <https://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pco-bcp/commissions-ef/bird1970-eng/bird1970-part3-eng.pdf>

^{xxiv} « De telles organisations sont nécessaires au niveau provincial et devraient, comme nous l'avons recommandé ci-dessus, coopérer étroitement avec le Conseil sur la condition féminine. Par conséquent, nous recommandons que, là où cela n'a pas encore été fait, chaque province et territoire établissent un bureau gouvernemental ou un organisme similaire chargé de la condition féminine, qui disposerait de l'autorité et des fonds suffisants pour rendre son travail efficace. » *Commission royale d'enquête sur la condition féminine*, 1970, page 392, paragraphe 18. <https://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pco-bcp/commissions-ef/bird1970-eng/bird1970-part3-eng.pdf>

Entre-temps, le vendredi 24 octobre 1975, les femmes islandaises se sont mises en grève, ce qui a complètement paralysé le pays^{xxv} et ouvert les yeux de nombreux hommes islandais. Les femmes ont pratiquement fermé l'Islande pendant une journée pour protester contre le fait que les femmes sur le lieu de travail gagnaient 60 % de moins que leurs homologues masculins et pour dénoncer le fait que de nombreuses femmes ne pouvaient pas travailler, car elles devaient rester à la maison pour faire le ménage et élever les enfants. À 14 h 05, heure à laquelle elles auraient gagné leur salaire journalier si elles avaient été payées au même taux horaire moyen que les hommes, environ 25 000 femmes dans toute l'Islande ont quitté leur travail (qu'il s'agisse d'un emploi formel ou informel). Le taux de participation des femmes dans la capitale, Reykjavik, était de près de 90 %.

Conseils consultatifs sur la condition féminine

- 1971 : Le gouvernement de la Colombie-Britannique a créé le Conseil consultatif sur la condition féminine de Vancouver (VSW).
- 1972 : [Yukon Status of Women Council](#) (« le Conseil sur la condition féminine du Yukon ») a été créé en vertu de la *Societies Act* et est toujours en activité en 2025.
- 1973 Le Canada a créé le [Conseil consultatif canadien sur la condition de la femme](#).
- 1973 Le [Conseil du statut de la femme](#) (Québec) est créé et demeure en activité en 2025.
- 1973 Création de l'[Ontario Status of Women Council](#) (« Conseil consultatif sur la condition féminine de l'Ontario »).
- 1975 [Le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard](#) est créé et demeure en activité en 2025.
- 1976 [Saskatchewan Action Committee \(SAC\) Status of Women](#) (« Le Comité d'action de la Saskatchewan sur la condition féminine »)
- 1977 Création du [New Brunswick Advisory Council on the Status of Women](#) (« Conseil consultatif sur la condition féminine du Nouveau-Brunswick »).
- 1977 Création du [Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women](#) (« Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse »), toujours en activité en 2025.
- 1980 Le gouvernement du Manitoba a créé le Conseil consultatif sur la condition féminine de la province. En 2023, le Conseil a été rebaptisé Conseil pour l'équité entre les genres du Manitoba.
- 1980 Création du [NL Provincial Advisory Council on the Status of Women](#) (Conseil consultatif provincial sur la condition féminine de Terre-Neuve-et-Labrador), toujours en activité en 2025.
- 1986 Le gouvernement de l'Alberta a créé l'Advisory Council on the Status of Women (« Conseil consultatif sur la condition féminine ») qui a fonctionné de [1986 à 1987](#).

^{xxv} De nombreux enseignants étaient des femmes ; les écoles ont donc fermé ou fonctionnaient à peine. La grève a perturbé les services téléphoniques, car de nombreux opérateurs étaient des femmes. L'impression des journaux a été interrompue, car toutes les typographes étaient des femmes. La plupart des crèches ont fermé, car les éducatrices étaient des femmes ; les hommes islandais ont donc dû emmener leurs enfants avec eux au travail. Dans les magasins, les plats cuisinés, les bonbons et les sucreries, ainsi que les articles destinés à distraire les enfants, ont été vendus. La grève s'est poursuivie jusqu'à minuit, après quoi les femmes ont repris le travail. Les typographes sont retournées à leur travail pour composer les journaux, qui étaient presque entièrement consacrés à la grève des femmes.

- 1987 Le Conseil consultatif sur la condition féminine de l'Alberta est **dissous**.
- 1987 Le Conseil consultatif du Yukon sur les questions féminines a été créé en vertu de la [Loi sur le Conseil consultatif sur les questions touchant les intérêts de la femme du Yukon](#) et est toujours en activité en 2025.
- 1989 [Saskatchewan Action Committee \(SAC\) Status of Women](#) (« le Comité d'action de la Saskatchewan sur la condition féminine ») est **dissous**.
- 1990 : Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a créé le [NWT Advisory Council on the Status of Women](#) (« le Conseil sur la condition féminine des Territoires du Nord-Ouest »), qui existe toujours en 2025.
- 1995 : Le Conseil consultatif canadien sur la condition de la femme est **dissous**.
- 1996 : Le Conseil consultatif ontarien sur les questions féminines est **dissous** en raison de l'expiration de la *Loi sur le Conseil consultatif ontarien sur les questions féminines* (adoptée en 1986), qui n'est jamais remplacée par le gouvernement conservateur du premier ministre Mike Harris.
- 1999 Le gouvernement du Nunavut a créé le [Qullit Advisory Council on the Status of Women](#) (« Conseil Qullit sur la condition féminine du Nunavut »), qui est toujours en activité en 2025.
- 2011 The [New Brunswick Advisory Council on the Status of Women](#) (« le Conseil consultatif sur la condition féminine du Nouveau-Brunswick ») a été **privé de financement** et la *Loi sur le Conseil consultatif sur la condition féminine du Nouveau-Brunswick* a été **abrogée**.
- 2014 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé le Forum de concertation [Voices of New Brunswick Women](#) (« le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick »).

REMARQUE : Dans le [Status of Women Business Plan 2018-2021](#) (« *Plan d'activités 2018-2021 pour la condition féminine* »), le gouvernement de l'Alberta a annoncé publiquement, dans la stratégie clé 2.6, qu'il « explorerait la création d'un conseil consultatif afin de s'assurer que les perspectives des femmes et des filles de l'Alberta soient prises en compte dans les politiques, les programmes et les services gouvernementaux ».

Au cours de l'année suivant la grève, le gouvernement islandais a adopté, en 1976, la première loi du pays en matière d'égalité des sexes et a créé le Conseil pour l'égalité des sexes.

Lorsque l'on examine les cadres juridiques et politiques des cinquante dernières années, il apparaît clairement que l'Islande et les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada ont choisi des voies très différentes. Au Canada, l'histoire des conseils consultatifs sur la condition féminine des administrations fédérale, provinciales et territoriales est complexe, car les conseils, les secrétariats et les directions ont été fréquemment créés, modifiés et démantelés. En revanche, l'Islande a adopté de manière décisive une législation visant à établir légalement une Direction de l'égalité des genres et un Conseil consultatif sur l'égalité des genres. Le gouvernement islandais n'a jamais fusionné les deux ni dissous l'un ou l'autre ; au contraire, il les a dotés de pouvoirs d'une manière qui n'a jamais été vue ni expérimentée au Canada.

Contrairement aux quatorze (14) juridictions FPT au Canada, le ministre islandais de l'Égalité a l'obligation légale, telle que définie dans l'[Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, 2020](#) (« *Loi sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre, 2020* ») (voir l'article 24), de rencontrer le Conseil pour l'égalité des genres (qui est la

plateforme de consultation sur l'égalité des genres) une fois par an. En outre, le gouvernement islandais est tenu par la loi d'organiser, tous les deux ans, un forum sur l'égalité des genres, ouvert à l'ensemble du public.

Au Canada, lorsque les conseils consultatifs sur la condition féminine existaient, ils tentaient d'influencer les politiques gouvernementales qui touchaient directement les femmes dans leur vie quotidienne (telles que le soutien du revenu, le logement subventionné, les possibilités d'éducation, les normes d'emploi, le salaire minimum et la violence sexiste). Cependant, ils n'ont jamais été dotés des pouvoirs dont bénéficient leurs homologues islandais et européens.

Recommandation n° 55 : Que le gouvernement du Canada (CDA) et les cinq provinces restantes (CB, AB, SK, ON, NB) adoptent une législation visant à créer et à habiliter un conseil consultatif sur la condition féminine et l'égalité des genres dont les fonctions et les pouvoirs seraient similaires à ceux du conseil consultatif sur l'égalité des genres islandais.

Recommandation n° 56 : Que les cinq provinces restantes (MB, PQ, NÉ, PÉ, TNL) et les trois territoires (YK, TNO, NU) modifient leur législation afin de renommer et de conférer des pouvoirs à leurs conseils consultatifs sur la condition féminine, afin qu'ils aient des fonctions et des pouvoirs similaires à ceux du Conseil consultatif pour l'égalité des genres en Islande.

Recommandation n° 57 : Que chacune des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada examine la législation en vigueur en Islande et dans d'autres pays européens, dans le but de rédiger et d'adopter une nouvelle loi qui :

- ❖ Établisse officiellement le conseil consultatif sur l'égalité des genres et la direction de l'égalité des genres de la juridiction,
- ❖ Précise leurs fonctions, attributions et pouvoirs respectifs, ainsi que leurs relations entre eux et avec le ministre responsable de la condition féminine (et de l'égalité des genres).

En 2018, le Canada a créé le [Conseil consultatif du G7 sur l'égalité des genres](#) (CCEG) pendant sa présidence du Groupe des Sept (G7), un forum politique et économique intergouvernemental composé du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, du Japon, du Royaume-Uni et des États-Unis. Le CCEG du G7 est un organe consultatif indépendant qui formule des recommandations aux dirigeants et aux ministres du G7. De 2018 à 2025, le CCEG s'est réuni six fois. En 2021, il a lancé [14 appels à l'action et formulé 67 recommandations](#) pour faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Cependant, il ne semble pas que le CCEG du G7 ait mené une analyse approfondie des mesures prises par l'Islande et par d'autres pays hautement classés (qui ne sont pas membres du G7) pour combler l'écart en matière d'égalité des genres. Il existe de nombreux appels à l'action et recommandations qui vont au-delà du G7 et visent à promouvoir l'égalité des genres dans les pays en développement.

Recommandation n° 58 : Que le Conseil consultatif du G7 sur l'égalité des genres (G7 CCEG) renforce sa transparence et son accessibilité en créant un site web centralisé unique (centre de connaissances) sur lequel il publie les appels à contributions thématiques, les documents de référence du groupe de travail W7,^{xxvi} les documents et les déclarations des dirigeants du G7, afin que tous ces documents ne soient pas dispersés sur les sites web de sept pays différents.

Recommandation n° 59 : Que les recommandations relatives aux meilleures pratiques pour parvenir à l'égalité des genres contenues dans les communiqués du W7 soient intégrées dans le plan stratégique national du Canada et dans le ou les plans d'action associés visant à parvenir à l'égalité des genres dans ce pays.

En Europe, l'un des piliers du succès a été la création de groupes (réseaux) d'experts sur des thèmes spécifiques, qui se concentrent sur l'évaluation de la législation actuelle, la mise en œuvre de cadres et la planification stratégique au sein de nombreuses juridictions. La Commission européenne s'appuie sur l'expertise et les connaissances d'un réseau européen d'experts en matière d'égalité des genres.

Le réseau d'experts SAAGE (Scientific Analysis and Advice on Gender Equality) fournit à la Commission européenne des analyses et des conseils externes, indépendants et rigoureux dans le domaine de la politique d'égalité entre les genres. Le réseau comprend des experts en statistiques, en économétrie, en protection sociale, en inclusion sociale et en marchés du travail. Leurs analyses couvrent les 27 pays de l'Union européenne et fournissent des informations actualisées sur la situation actuelle dans chaque État membre de l'UE. Le réseau SAAGE prépare des rapports thématiques, des documents ad hoc et spécifiques à chaque pays, et organise également des séminaires réunissant des experts de premier plan sur des thèmes spécifiques liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le vaste réseau d'experts du SAAGE surveille les pays de l'UE. Il recueille des informations à l'échelle nationale, ce qui lui permet de mener des études et de préparer des rapports de recherche contenant des informations thématiques et des connaissances détaillées sur des sujets très spécifiques, qui sont ensuite discutés lors de séminaires avec des fonctionnaires de l'UE, et qui peuvent élaborer des initiatives politiques plus efficaces pour faire progresser l'égalité des genres dans l'UE.

Recommandation n° 60 : Que le gouvernement du Canada établisse officiellement un réseau national d'experts en matière d'égalité des genres (qui remplit des fonctions similaires à celles de son organisation sœur dans l'Union européenne) afin de :

- ❖ Rechercher les meilleures pratiques à travers le monde.

^{xxvi} Le Women 7 (W7) rassemble des militantes féministes, des organisations et des expertes de tous les pays du G7 et du Sud pour défendre la justice de genre et les droits des femmes. Chaque année, le W7 formule des recommandations urgentes et demande des comptes rendus aux gouvernements du G7.

- ❖ Surveiller la réalisation de l'égalité des genres par le gouvernement du Canada et par les treize (13) provinces et territoires.
- ❖ Évaluer les mesures législatives, de mise en œuvre et de planification stratégique prises par chacune des quatorze (14) administrations FPT au Canada.
- ❖ Publier une évaluation annuelle des progrès réalisés par chaque administration FPT au Canada en matière d'égalité entre les genres et recommander les prochaines étapes.

Recommandation n° 61 : Que le CCEG implique/invite davantage de parties prenantes à participer aux comités organisateurs du W7 afin de donner leur avis sur les questions clés présentées aux dirigeants du G7 lors de leurs réunions annuelles.

Tribunaux de l'égalité entre les genres

Lors d'une réunion désormais perdue dans les annales de l'histoire, tous les procureurs généraux et de nombreux fonctionnaires des ministères de la Justice de tout le Canada se sont réunis en 1992 à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest, pour leur réunion annuelle FPT. Ils se sont concentrés sur les moyens d'éliminer les inégalités et les préjugés sexistes^{xxvii}, ainsi que d'autres inégalités et obstacles fondés sur le sexe dans le système judiciaire canadien¹²⁰ auxquels les femmes sont confrontées dans leur « recherche d'un règlement des différends, d'une réparation des préjudices subis et de l'application de leurs droits ». ¹²¹ Les procureurs généraux ont discuté des désavantages auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'elles tentent de recourir à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au système judiciaire, ou lorsqu'elles se tournent vers la législation sur les droits de la personne, et ont suggéré la nécessité d'un processus alternatif de résolution des conflits relatifs aux inégalités entre les sexes.

Problèmes liés à l'utilisation de la Charte canadienne des droits et libertés et du système judiciaire

Bien que certains des dilemmes auxquels les femmes étaient confrontées en 1992 aient été légèrement améliorés,^{xxviii} un nombre important de difficultés identifiées persistent plus de trois décennies plus tard. Comme l'ont souligné les procureurs généraux, celles-ci comprennent « la complexité et l'inefficacité des structures judiciaires actuelles ; l'indisponibilité de services connexes (tels que l'aide juridique et les conseils) à proximité du

^{xxvii} En 1992, la question des préjugés sexistes dans les tribunaux canadiens a été reconnue avec une visibilité et une légitimité sans précédent par Mme la juge Bertha Wilson, qui a déclaré qu'il existe des preuves accablantes que « les mythes, les préjugés et les stéréotypes sexistes sont profondément ancrés dans l'attitude de nombreux juges masculins, ainsi que dans la loi elle-même » (page 17).

^{xxviii} Par exemple, la distance géographique par rapport aux tribunaux a été surmontée grâce au développement d'Internet et à la possibilité de participer aux procédures judiciaires en vidéo.

tribunal ; les retards excessifs ; [et] le caractère formel des procédures judiciaires ... »¹²² En outre, les lois et règlements, ainsi que d'autres documents juridiques, restent très complexes et difficiles à comprendre pour de nombreuses femmes, en particulier si l'anglais ou le français n'est pas leur langue maternelle.^{xxix} Enfin, le manque de ressources financières continue d'empêcher de nombreuses femmes de faire appel à un avocat pour interpréter la loi et d'autres documents juridiques en leur nom.

Les procureurs généraux ont reconnu que de nombreuses femmes ne connaissent pas ou ne comprennent pas leurs droits en vertu de la loi, ne comprennent pas le système juridique et n'ont pas les moyens de se permettre les frais liés à une procédure judiciaire. Pour aggraver ces difficultés, les tribunaux ont toujours exigé que les personnes prouvent des motifs individuels et distincts de discrimination en vertu de l'article 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et n'ont commencé que récemment à s'attaquer à l'application d'une analyse intersectionnelle^{xxx} à la *Charte*. Concrètement, cela signifie que la plupart des femmes n'ont pas la possibilité de demander justice et de résoudre les litiges liés à l'inégalité entre les sexes en recourant à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au système judiciaire traditionnel.¹²³

De plus, le dilemme suivant reste tout aussi vrai aujourd'hui qu'en 1992, lorsque les procureurs généraux ont expliqué que « les femmes ont besoin d'un financement indépendant pour pouvoir exercer les droits à l'égalité qui leur sont garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales en contestant les lois, les politiques et les pratiques des gouvernements par le biais de litiges types ». ¹²⁴ Le système judiciaire canadien reste financièrement inaccessible à de nombreuses femmes.^{xxxi}

^{xxix} Il convient d'ajouter que, pour de nombreuses femmes autochtones, le système judiciaire canadien est une imposition coloniale qui criminalise systématiquement les femmes autochtones et ne les protège pas. Cela se voit dans les procédures pénales et de protection de l'enfance. Par exemple, en 2023-2024, les femmes autochtones représentaient 41,6 % de la population carcérale féminine fédérale, alors qu'elles ne constituaient qu'environ 4 % de la population féminine totale du Canada

<https://www.canada.ca/en/parole-board/corporate/transparency/reporting-to-canadians/performance-monitoring-report/2023-2024.html>

^{xxx} Lorsque les femmes autochtones sont victimes d'actes criminels, le système ne prend souvent pas leurs préoccupations au sérieux et se réfugie fréquemment derrière des stéréotypes racistes et sexistes. (Lire l'affaire R. c. Barton, 2019 CSC 33 <https://canlii.ca/t/j0fqj> pour un compte rendu de l'omniprésence de ces stéréotypes dans le système judiciaire).

^{xxxi} Bien que des efforts aient été déployés pour améliorer l'accès à la justice grâce au Programme de contestation judiciaire, qui offre un soutien financier aux Canadiens qui intentent des poursuites pour des questions constitutionnelles et quasi constitutionnelles liées aux langues officielles et aux droits de la personne, ce programme a ses limites. Il a été supprimé en 2006 et n'a été officiellement rétabli qu'en 2017. Même aujourd'hui, son impact reste limité en raison de conditions d'admissibilité strictes et de plafonds de financement. (<https://pcj-ccp.ca/>)

Problèmes liés à la législation sur les droits de la personne

Bien que les procureurs généraux fussent tout à fait conscients qu'il existait plusieurs autres méthodes de règlement des différends, il y avait « une incertitude considérable quant à savoir si ces méthodes étaient mieux à même de garantir l'égalité d'accès à la justice pour les femmes ». ¹²⁵ Par exemple, ils ont discuté des « limites de la législation existante en matière de droits de la personne pour traiter la discrimination systémique en raison de ses mécanismes fondés sur des plaintes individuelles, pour permettre une évaluation appropriée de l'octroi de dommages-intérêts pour le harcèlement sexuel, et des catégories restreintes de discrimination ». ¹²⁶

Ces hauts responsables judiciaires ont reconnu « un mécontentement général à l'égard du jugement comme méthode préférable de résolution des litiges pour tous les différends » et ont exprimé leur inquiétude quant à « la capacité du processus judiciaire à répondre aux besoins et préoccupations particuliers des femmes ». ¹²⁷ Ils ont discuté *de la nécessité d'un autre processus de règlement des litiges* et ont conclu : « Il est essentiel d'examiner plus en détail les différentes alternatives et de veiller à ce que les femmes aient toujours le droit de choisir la méthode de règlement des litiges qui répond le mieux à leurs besoins particuliers. » ¹²⁸ Il a été décidé que tous les procureurs généraux « exploreraient et compareraient les expériences des femmes dans *les processus judiciaires et alternatifs de règlement des litiges en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes* ». ¹²⁹

Recommandation n° 62 : Que les procureurs généraux de tous les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada sollicitent l'avis des magistrats, des arbitres en matière de droits de la personne, des professeurs de droit et des experts en égalité des sexes à l'échelle nationale afin d'évaluer les problèmes rencontrés par les femmes et les personnes de divers genres dans le cadre du système judiciaire ordinaire, du système des tribunaux des droits de la personne et des commissions des normes d'emploi, et d'étudier l'intérêt de créer des tribunaux chargés de l'égalité des genres, comme l'ont fait l'Islande et d'autres pays européens.

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PROCESSUS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Il existe un manque général de planification stratégique solide au Canada (à l'exception du Québec) pour parvenir à [l'égalité entre les femmes et les hommes](#). Cela devient très évident lorsque l'on compare les résultats de la planification stratégique du Canada à ceux de nombreux pays européens.

De plus, le peu de planification qui existe repose trop souvent sur un manque d'honnêteté intellectuelle. Par exemple, quelques paragraphes d'information sur une page Web du gouvernement du Canada ne constituent pas une « stratégie canadienne d'apprentissage ». De même, un « programme de financement » n'équivaut pas à un plan stratégique. Le gouvernement du Canada indique clairement dans la première phrase de son [site web](#) que « la Stratégie canadienne de formation en apprentissage est un programme de financement... »¹³⁰ Un programme de financement pourrait être un élément d'un plan stratégique ou d'un plan d'action si un tel plan existait réellement. Cependant, il est intellectuellement malhonnête de prétendre qu'il s'agit du plan stratégique dans son ensemble. En 2022, à la demande de la CCFSIMT, le gouvernement canadien n'a pas été en mesure de fournir une copie de la stratégie alléguée. En revanche, la CCFSIMT a facilement trouvé en ligne une copie PDF du plan stratégique et du plan d'action de l'Australie pour les femmes dans les STIM, ainsi que les plans d'action pour l'apprentissage exceptionnellement bien développés de l'Irlande, dans lesquels les responsabilités des parties prenantes et les dates cibles trimestrielles étaient clairement énoncées.

Enfin, lorsqu'une province ou un territoire signe une entente de financement (p. ex., un « [accord bilatéral](#) » visant à mettre en œuvre le [Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe](#)) avec le gouvernement du Canada, cela ne signifie pas automatiquement qu'il dispose désormais d'un plan d'action pour son domaine de compétence. La province ou le territoire doit encore élaborer un plan stratégique et un plan d'action *pour son territoire*, qui explique comment les ministères du gouvernement provincial ou territorial travailleront avec les organismes gouvernementaux, les établissements d'enseignement, les organisations syndicales, les forces de l'ordre, les organisations non gouvernementales (p. ex., les fournisseurs de refuges), le secteur privé, etc. afin de réduire et, à terme, d'éliminer la violence fondée sur le sexe sur son territoire.

Il incombe au gouvernement de faire preuve de leadership et de faciliter la consultation publique et les discussions entre les principales parties prenantes afin que des plans stratégiques (contenant des objectifs à long terme) et des plans d'action (contenant des objectifs réalisables à court terme) puissent être élaborés de manière appropriée pour son territoire. Il existe de nombreux exemples où le gouvernement fédéral, provincial ou territorial n'a pas réussi à diriger la planification stratégique du pays, de la province ou du territoire, et où les ONG et les universités se sont senties obligées d'intervenir pour combler le vide. En voici quelques exemples :

- ❖ **Canada** : En 2020, Women in Tech World, une organisation non gouvernementale (ONG), a publié le plan d'action suivant : [*Advancing Women in STEM: Feedback from Women in Tech World -- Action Plan for the Government of Canada*](#) (« *Promouvoir les femmes dans les STEM : commentaires de Women in Tech World -- Plan d'action pour le gouvernement du Canada* »), que le gouvernement du Canada a publié sur son [site web](#) comme s'il s'agissait du sien.

- ❖ **Alberta** : en mars 2023, des experts de la faculté de travail social de l'université de Calgary ont publié un plan d'action de 37 pages intitulé [*Advancing Gender Equality in Alberta: A Critical Strategy to Prevent Gender-Based Violence*](#) (« *Promouvoir l'égalité des genres en Alberta : une stratégie essentielle pour prévenir la violence sexiste* »). Ce projet de plan d'action stratégique contient 15 objectifs (appelés « stratégies ») et **84 mesures** que le gouvernement de l'Alberta doit mettre en œuvre.¹³¹ Le plan a été élaboré par le « centre d'action et de recherche » [*Shift : The Project to End Domestic Violence*](#) (« *Shift : le projet pour mettre fin à la violence domestique* »), qui a lancé un appel à des discussions publiques, en particulier avec les femmes, les groupes méritant l'équité et les peuples autochtones, afin de hiérarchiser et d'affiner les recommandations. Le plan d'action a été conçu pour aider le gouvernement de l'Alberta en identifiant des stratégies et des actions collectives axées sur la prévention primaire de la violence domestique et sexuelle.

- ❖ **Alberta** : L'Action Coalition on Human Trafficking (ACT) Alberta, une organisation non gouvernementale, a publié son [*Strategic Plan 2023-2026*](#) (« *Plan stratégique 2023-2026* ») (19 pages), qui contient trois (3) priorités stratégiques et neuf (9) initiatives. Ce plan sert d'exemple de la manière dont le gouvernement de l'Alberta pourrait élaborer un plan stratégique pour coordonner les efforts des ministères, des ONG et des organisations communautaires de la province.

- ❖ **Saskatchewan** : Le 13 mai 2019, Sexual Assault Services Saskatchewan (SASS) [a annoncé](#) la publication d'un plan d'action quinquennal (en 22 points) intitulé [*Working Together—Your Voice, Your Story, Your Action: Saskatchewan Sexual Violence Action Plan 2019-2024*](#) (« *Travailler ensemble – Votre voix, votre histoire, votre action : Plan d'action 2019—2024* ») contre la violence sexuelle en Saskatchewan (2019-2024), en raison de la nécessité d'élaborer un plan d'action provincial.

- ❖ **Ontario** : Après avoir organisé des groupes de discussion, mené des enquêtes et tenu 53 ateliers au cours de l'année scolaire 2018-2019, le YWCA Hamilton a élaboré un plan d'action stratégique intitulé [*Equitable Pathways to Technical Fields and Skilled Trades*](#) (« *Parcours équitables vers les domaines techniques et les métiers spécialisés* »), contenant onze (11) stratégies clés, dans le cadre d'un projet financé par FEGC.

Politiques d'égalité entre les sexes

Au siècle dernier, certaines administrations fédéral, provinciales et territoriales du Canada ont élaboré des politiques d'égalité entre les sexes. Il s'agissait d'une pratique courante avant la transition, au tournant du siècle, vers l'élaboration de plans stratégiques. Par exemple, en 1993, le gouvernement du Québec a publié une nouvelle « politique » décennale sur la condition féminine, qui a donné lieu à l'adoption et à la mise en œuvre de trois plans d'action consécutifs, dont le premier contenait 135 engagements du gouvernement à mettre en œuvre au cours des trois années suivantes.¹³²

Le 28 mai 1985, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) a publié une politique publique intitulée *Equality of Men and Women in the Northwest Territories* (« Égalité entre les hommes et les femmes dans les Territoires du Nord-Ouest »), toujours en vigueur aujourd'hui. Cette politique stipule que le GTNO soutient les conventions internationales relatives à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes auxquelles le gouvernement du Canada est partie. La politique stipule également que le ministre responsable de la condition féminine peut recommander au Cabinet des TNO des stratégies et des plans d'action en matière d'égalité des femmes, et recommander des mesures législatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.¹³³ L'intention de cette politique était certainement louable. Quarante (40) ans se sont écoulés depuis la création de cette politique du GTNO. Il n'y avait, et il n'y a toujours, aucune obligation d'élaborer des plans stratégiques et des plans d'action pour parvenir à l'égalité des sexes. Cela reste facultatif. En conséquence, la politique s'est avérée inefficace pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes dans le territoire.

La création d'une politique d'égalité entre les sexes, telle que celle publiée par le gouvernement du Québec et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, était une pratique courante dans les années 1980 et 1990. Cependant, la création de « politiques » tend à être une « approche du siècle dernier » pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. Le gouvernement du Québec est passé de la création de politiques d'égalité des sexes à l'élaboration de plans stratégiques et de plans d'action en matière d'égalité des sexes.

L'Islande (et d'autres pays européens) a prouvé que la « meilleure pratique » consiste à adopter une législation sur l'égalité entre les sexes qui impose au gouvernement l'obligation légale d'élaborer, tous les quatre ans, un plan stratégique, les plans d'action nécessaires et les plans budgétaires, qui doivent être approuvés par le pouvoir législatif.

Recommandation n° 63 : Que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest abroge sa politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la remplace par une législation sur l'égalité des genres qui impose au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest l'obligation légale de :

- ❖ Élaborer des plans stratégiques, des plans d'action et des plans budgétaires qui seront soumis à l'approbation de l'assemblée législative des TNO.
- ❖ Mettre en œuvre l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ou ce que l'Europe appelle « l'intégration de la dimension de genre ».

Consultation publique

« Les politiques doivent s'appuyer sur l'expérience. »

*Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi
du Canada par le groupe de travail 2024*

La consultation des parties prenantes (le public) joue un rôle crucial dans l'élaboration des politiques publiques et dans le processus de planification stratégique. De nombreuses personnes et organisations souhaitent être entendues sur la question de l'égalité des genres, car elle affecte directement leurs moyens de subsistance. Les parties prenantes devraient être invitées à partager leurs expériences et leurs idées sur la manière de résoudre le problème.

Le gouvernement du Québec a tenu des audiences publiques en 2005 dans le cadre d'une consultation sur le mémoire du Conseil du statut de la femme intitulé *Pour un nouveau contrat social d'égalité entre les femmes et les hommes*, ce qui montre qu'il accorde de l'importance à la consultation publique dans le cadre de son processus de planification stratégique en matière d'égalité des genres, de lutte contre la traite des personnes et de violence fondée sur le sexe.

Malheureusement, il existe trop de juridictions FPT où la consultation publique sur des questions essentielles à l'égalité entre les genres est minimale, voire inexistante.

Le gouvernement de l'Ontario a mis au point une pratique exemplaire en matière de participation du public, à savoir la création d'un [répertoire des consultations](#), un site centralisé qui contient des informations sur les consultations publiques en cours et en archive les informations sur les consultations précédentes.

Recommandation n° 64 : Que les quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales élaborent un nouveau « répertoire des consultations publiques » centralisé (ou modifient celui qui existe déjà) pour leur administration, qui :

- ❖ Publierait tous les documents de consultation,
- ❖ Annonce tous les appels à soumissions,
- ❖ Annonce les dates de début et de fin des prochaines consultations publiques,
- ❖ Fournisse l'état d'avancement des consultations actuellement en cours, et

❖ [Archive les informations relatives aux consultations publiques passées.](#)

Dans le cadre de l'élaboration de ses plans d'action visant à augmenter le nombre d'apprentis en Irlande, le gouvernement irlandais a rendu publiques toutes les contributions reçues lors des consultations publiques organisées avant l'élaboration de son [Action Plan to Expand Apprenticeship and Traineeship in Ireland](#) (« Plan d'action 2016-2020 pour développer l'apprentissage et les stages »), ainsi que [toutes les contributions reçues](#) lors des consultations publiques organisées avant l'élaboration de son [Action Plan for Apprenticeship 2021-2025](#) (« Plan d'action irlandais 2021-2025 pour l'apprentissage »). Toutes les contributions sont rendues publiques en vertu des lois irlandaises sur la liberté d'information et publiées sur le site web du gouvernement après la publication du plan d'action, bien que les données personnelles soient supprimées.

Recommandation n° 65 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT fassent preuve d'une transparence totale et mettent en œuvre les meilleures pratiques, à l'instar du gouvernement irlandais, en rendant publiques toutes les contributions reçues lors des consultations publiques, en publiant (sur leur site web FPT respectif) toutes les contributions et tous les commentaires reçus lors de toutes les consultations publiques qui ont lieu avant l'élaboration de tous les plans stratégiques et plans d'action visant à atteindre l'égalité des genres.

Plans stratégiques et plans d'action pour atteindre l'égalité des genres

En 1995, le gouvernement du Canada a publié [À l'aube du XXI^e siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes](#). Dans l'introduction de ce plan, Sheila Finestone, alors secrétaire d'État à la Condition féminine Canada, a rassuré les Canadiens en déclarant :

« Le Canada et son peuple continuent non seulement d'affirmer le principe de l'égalité entre les sexes, mais aussi d'appuyer les actions qui visent à le concrétiser — même en ces temps incertains. Autrement dit, il faut adapter les stratégies en fonction de l'incertitude des temps. Dans le présent rapport, *À l'aube du XXI^e siècle : Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*, le gouvernement expose ses contributions aux solutions. Le Plan fédéral vient appuyer les engagements pris par le gouvernement en matière d'égalité et jalonne une démarche destinée à accélérer cette avance. »¹³⁴

La secrétaire d'État Sheila Finestone a ensuite promis au public que le gouvernement du Canada tiendrait les consultations publiques nécessaires pour garantir la réalisation de l'égalité entre les sexes :

« Pourtant, on aura beau faire, l'égalité ne surviendra pas à cause d'une solution unique, d'une seule mesure ou d'un intervenant en particulier.

L'égalité entre les sexes est l'affaire de tous. Le Plan fédéral confirme le rôle du gouvernement dans un vaste partenariat avec la société, où il consulte des particuliers et des établissements publics, parapublics et privés et agit de concert avec eux. »¹³⁵

L'inaction du gouvernement canadien est une conséquence directe de l'absence de législation sur l'égalité des genres et de l'absence d'obligation légale pour le gouvernement fédéral de maintenir en permanence un plan stratégique national et des plans d'action associés afin de parvenir à l'égalité des sexes et des genres au Canada. Pour le gouvernement du Canada, prendre les mesures nécessaires pour atteindre l'égalité des sexes reste facultatif, ce qui n'est certainement pas le cas pour l'Islande et d'autres pays européens qui font des progrès bien plus importants pour combler l'écart en matière d'égalité des sexes.

En septembre 2025, le gouvernement du Canada n'avait toujours pas mis en œuvre la principale recommandation de l'OCDE, formulée il y a sept ans, en 2018, visant à élaborer une stratégie nationale pour atteindre l'égalité des sexes.¹³⁶ Le 4 décembre 2019, après la réunion annuelle des ministres responsables de la condition féminine, le gouvernement du Canada a annoncé : « À l'avenir, les ministres ont convenu d'élaborer un plan stratégique triennal afin d'orienter leur action collective pour faire progresser l'égalité des sexes à travers le Canada. »¹³⁷ Ce plan ne s'est pas concrétisé.

Les parties prenantes tentent de soutenir cette importante initiative. Par exemple, en 2020, [le Réseau pour l'égalité des genres Canada](#) a reçu un financement du gouvernement du Canada pour élaborer son *Discussion Document for a Pan Canadian Strategy to Advance Gender Equality* (« Document de discussion sur une stratégie pancanadienne visant à faire progresser l'égalité des genres »).¹³⁸

Cependant, six ans après l'annonce, en 2025, le gouvernement du Canada n'a toujours pas publié de plan stratégique national visant l'égalité entre les genres.

Étonnamment, c'est un domaine où les États-Unis devançaient le Canada. En octobre 2021, le gouvernement américain a lancé sa toute première *National Strategy on Gender Equity and Equality* (« Stratégie nationale sur l'équité et l'égalité entre les genres »)¹³⁹ (42 pages), élaborée par le Conseil de la politique d'égalité des sexes de la Maison-Blanche.

Recommandation n° 66 : Que le gouvernement du Canada élabore et maintienne de manière cohérente des plans stratégiques nationaux et les plans d'action nécessaires pour coordonner les efforts de tous les gouvernements FPT au Canada afin d'atteindre l'objectif national d'égalité entre les genres.

Recommandation n° 67 : Que le gouvernement du Canada modifie la *Loi de 2018 sur le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres* (en vigueur jusqu'au 1er septembre 2025) afin de mettre en œuvre la meilleure pratique consistant à créer une obligation légale pour le gouvernement du Canada de toujours maintenir un plan stratégique national, les plans d'action associés et les plans budgétaires visant à atteindre l'égalité des genres au Canada, et de mener les consultations publiques nécessaires avant d'élaborer de nouveaux plans, de

publier des rapports d'étape annuels et de procéder à une évaluation finale de tous les plans arrivant à expiration.

Tous les quatre ans, le ministre islandais de l'Égalité soumet une motion de résolution parlementaire visant à approuver le plan d'action quadriennal pour l'égalité des genres. Ce plan doit être élaboré après la soumission de propositions des ministères, la consultation de la Direction de l'égalité et les commentaires du Forum pour l'égalité des genres. Le plan d'action pour l'égalité des genres doit inclure des projets visant à atteindre l'objectif de garantir l'égalité de statut et de droits pour tous les genres dans la société islandaise. Le plan d'action doit également préciser clairement les parties responsables de chaque projet, le coût estimé de chaque projet et la méthode qui sera utilisée pour évaluer les résultats des mesures prises.¹⁴⁰

Il convient de noter que, en 2010, le gouvernement islandais a adopté la *Planning Act, 2010* (« Loi de 2010 sur la planification ») pour le ministère des Affaires sociales et du Logement, qui stipule, aux articles 2(3) et 2(16), que la durée de vie d'un plan stratégique est de quinze (15) ans et celle d'un plan d'action de cinq (5) ans. Selon l'article 4, il existe une obligation légale de créer un « portail de consultation ». L'article 11 stipule que « le public doit avoir la possibilité d'exprimer ses opinions et ses commentaires dans le cadre d'un processus de consultation ouvert ». Afin de remplir son obligation légale en vertu de l'article 11 de compiler une description des activités prévues, le ministère présente un livre vert et un livre blanc sur le portail de consultation du gouvernement, permettant au public et aux parties prenantes de soumettre leurs commentaires et suggestions au cours du processus. Une fois le plan stratégique quinquennal et le plan d'action quinquennal finalisés, le ministre les examine et présente un projet de résolution parlementaire au Parlement islandais (Alþingi) pour approbation.

La politique du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) concernant *l'Equality of Men and Women in the Northwest Territories* (« Égalité entre les hommes et les femmes dans les Territoires du Nord-Ouest ») définit un plan d'action comme « un plan décrivant les mesures à prendre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les raisons de chaque mesure, la manière dont les mesures seront mises en œuvre, par qui, quand, et une méthode d'examen et d'évaluation », ¹⁴¹ ce qui constitue une définition très utile pour les autres gouvernements FPT au Canada.

Le gouvernement australien a élaboré un [modèle de plan d'action](#) et un [guide](#) pour aider les gouvernements, les entreprises et les organisations communautaires à élaborer des plans d'action en faveur de l'égalité entre les genres. Ce type d'initiative pourrait également être reproduit au Canada.

Recommandation n° 68 : Que le gouvernement du Canada adopte une loi sur l'égalité des genres qui impose au gouvernement fédéral, quel que soit le parti politique au pouvoir, l'obligation légale de toujours maintenir un plan stratégique national et les plans d'action nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres au Canada, qui précise la période couverte par le plan stratégique et les plans d'action, et qui contient les éléments nécessaires à chaque type de plan.

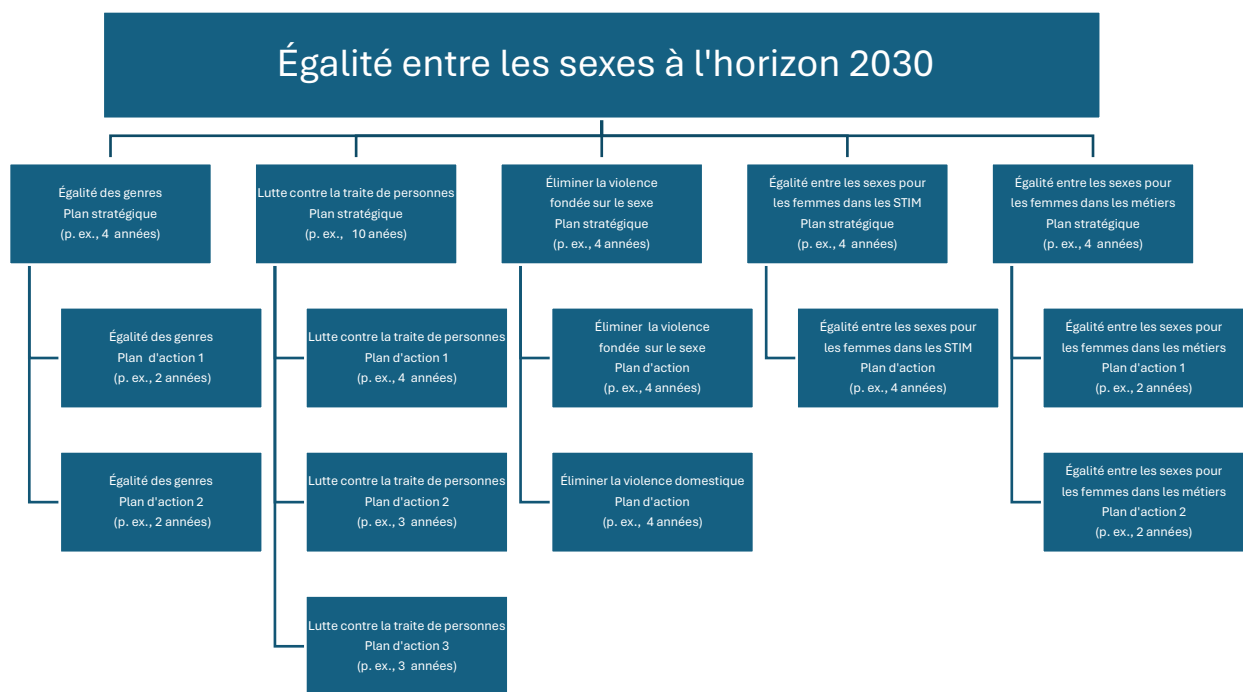
Recommandation n° 69 : Que la ministre de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) convoque une réunion nationale de tous les ministres FPT responsables de la condition féminine afin de discuter de la rédaction d'une *Convention canadienne sur la réalisation de l'égalité entre les genres*, qui sera signée par les quatorze (14) juridictions FPT et qui contiendra l'engagement de mener à bien une réforme législative et d'améliorer la mise en œuvre des lois, la planification stratégique FPT, l'analyse comparative entre les genres et la collecte de données, afin d'atteindre l'objectif de l'égalité entre les genres au Canada.

La réalisation de l'égalité entre les genres nécessite une approche à plusieurs volets. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent élaborer des plans stratégiques multiples, simultanés et complémentaires dans le cadre d'un plan stratégique global assorti de plans d'action simultanés, coordonnés et complémentaires. Il en va de même pour les plans d'action d'accompagnement nécessaires (voir illustration à la page suivante).

Depuis plus de quatre décennies, le gouvernement du Québec mène régulièrement des consultations publiques et élabore des plans stratégiques et d'action visant à atteindre l'égalité des sexes pour les femmes dans la province. *La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* du Québec complète également sa *Stratégie gouvernementale intégrée de lutte contre la violence sexuelle, la violence familiale et pour rétablir la confiance 2022-2027*, ainsi que son *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*, et d'autres plans d'action en cours contre la violence, coordonnés par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Malheureusement, peu d'éléments permettent de confirmer que d'autres provinces et territoires ont élaboré des plans stratégiques et des plans d'action en faveur de l'égalité des genres. Il y a eu un cas unique dans la province de la Saskatchewan en 2003, lorsque le gouvernement provincial a publié *Moving Forward : Action Plan for the Women of Saskatchewan* (« *Plan d'action pour les femmes de la Saskatchewan : Moving Forward* »).¹⁴² Le 22 novembre 2024, le gouvernement du Manitoba a annoncé le lancement d'une nouvelle stratégie provinciale de 20 millions de dollars,¹⁴³ intitulée « *Mino'Ayaawag Ikwewag : Toutes les femmes se portent bien* », afin de contribuer à la réalisation de « l'engagement du gouvernement à donner la priorité à la sécurité, à la protection et à l'autonomisation des femmes, des filles, des personnes bispirituelles et des personnes de genre divers autochtones ».¹⁴⁴

Recommandation n° 70 : Que les gouvernements des douze (12) provinces et territoires restants (à l'exception du Québec, qui le fait déjà) élaborent et maintiennent un plan stratégique, ainsi que les plans d'action nécessaires, pour parvenir à l'égalité des genres dans leur juridiction respective.



Plans stratégiques et plans d'action pour lutter contre la traite des personnes et l'éliminer

En 2024, le Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes a tiré la sonnette d'alarme en déclarant que le gouvernement fédéral n'avait fait grand-chose pour renouveler la *Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes 2019-2024*, qui arrivait à expiration, ni pour garantir la poursuite des projets essentiels sans interruption de financement. En mai et juin 2023, bien avant la date d'expiration du plan, fixée au 31 décembre 2024, de nombreuses organisations de défense des droits ont envoyé des lettres au premier ministre du Canada et aux principaux ministres, appelant le gouvernement canadien à lancer immédiatement des consultations publiques afin de mettre à jour la stratégie et d'éviter une perte de vitesse^{xxxii} et « d'entreprendre un processus de consultation significatif qui donne la priorité aux survivants, aux organismes de première ligne et aux autres niveaux de gouvernement à travers le Canada ».¹⁴⁵ En écoutant les personnes les plus touchées, le gouvernement fédéral obtiendra les informations nécessaires pour élaborer une stratégie nationale efficace et réaliser des progrès significatifs. Afin d'élaborer des politiques, des programmes et des interventions qui s'attaquent efficacement aux causes profondes, les réponses du gouvernement doivent s'appuyer directement sur les expériences vécues.

^{xxxii} Une perte de vitesse peut se produire, par exemple, lorsque du personnel doit être licencié en raison d'un manque de financement et que des programmes efficaces doivent être supprimés. Ces programmes comprennent l'aide aux survivants pour trouver un logement dont ils ont désespérément besoin afin d'échapper à leurs trafiquants et bénéficier d'un accompagnement psychologique pour les aider à gérer le traumatisme complexe infligé par ce crime.

Le gouvernement fédéral n'a pas fourni de calendrier pour l'élaboration d'une stratégie actualisée ni pour la tenue de consultations publiques. Un porte-parole du gouvernement du Canada a déclaré que les choses en étaient « aux premiers stades de la planification ».¹⁴⁶

En revanche, en 2021, le gouvernement de l'Ontario a promulgué la [Loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes](#) (en vigueur jusqu'au 15 août 2025). Au Canada, cette loi constitue un exemple novateur de bonnes pratiques. Elle contient de nombreuses obligations légales^{xxxiii}, notamment :

- 1) Le gouvernement de l'Ontario doit maintenir une stratégie de lutte contre la traite des personnes visant à mettre fin à la traite des personnes en Ontario et à soutenir les personnes qui en ont été victimes.
- 2) Le plan stratégique doit comporter des initiatives visant à atteindre ces objectifs.
- 3) Le ministre est légalement tenu de publier périodiquement des rapports sur les mesures prises.
- 4) Le plan doit également être révisé au moins tous les cinq (5) ans, et le ministre doit informer le public que la stratégie est en cours de révision et solliciter son avis.
- 5) Les consultations publiques doivent inclure les organisations communautaires, les particuliers, les autres niveaux de gouvernement, les personnes victimes de la traite des personnes, les membres et les représentants des communautés les plus touchées par la traite des personnes (telles qu'énumérées dans la loi) et les autres parties prenantes concernées.
- 6) Une fois les consultations publiques terminées et la révision effectuée, le gouvernement de l'Ontario doit soit modifier la stratégie, soit la remplacer par une nouvelle stratégie, soit poursuivre la stratégie existante.
- 7) La stratégie de lutte contre la traite des personnes doit être publiée sur le site web du gouvernement de l'Ontario, dont la version actuelle est la [Stratégie ontarienne de lutte contre la traite des personnes 2020-2025](#).

Recommandation n° 71 : Que le gouvernement du Canada adopte une loi pour lutter contre la traite des personnes, qui :

- ❖ Contienne l'obligation légale pour le gouvernement du Canada de **maintenir** un plan stratégique, le ou les plans d'action connexes (concurrents) et les plans budgétaires visant à prévenir et à éliminer la traite des personnes.
- ❖ Attribue officiellement au ministère fédéral compétent la responsabilité principale de l'élaboration des plans stratégiques et des plans d'action nationaux nécessaires.
- ❖ Contienne l'obligation légale pour le ministère responsable :
 - Mène une consultation publique tous les deux ans à des fins de planification stratégique de recueillir les données nécessaires concernant la traite des personnes

^{xxxiii} Voir les articles 2 à 6 de la [Loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes de l'Ontario](#).

- Évaluer les plans stratégiques, les plans d'action, les plans budgétaires, les plans de mise en œuvre, les plans de communication, les plans d'évaluation, etc., du gouvernement canadien pour lutter contre la traite des personnes.
- Travailler en partenariat avec chaque gouvernement provincial et territorial afin de coordonner les efforts à l'échelle nationale.

Recommandation n° 72 : Que les douze (12) autres gouvernements provinciaux et territoriaux (à l'exception de l'Ontario, qui l'a déjà fait) adoptent une législation visant à lutter contre la traite des personnes, qui :

- ❖ Contienne l'obligation légale pour le gouvernement provincial/territorial de **maintenir** un plan stratégique quadriennal et le ou les plans d'action associés pour lutter contre la traite des personnes dans sa juridiction respective.
- ❖ Identifie officiellement le ministre et le département (ministère) chef de file, chargés d'élaborer les plans stratégiques et les plans d'action nécessaires.
- ❖ Contienne l'obligation légale pour le ministre :
 - Mène une consultation publique tous les deux ans à des fins de planification stratégique de recueillir les données nécessaires concernant la traite des personnes
 - Évaluer les plans stratégiques, les plans d'action, les plans budgétaires, les plans de mise en œuvre, les plans de communication, les plans d'évaluation, etc. de leur gouvernement provincial ou territorial pour lutter contre la traite des personnes.

Recommandation n° 73 : Que le gouvernement de l'Ontario modifie sa *Loi de 2021 sur la stratégie de lutte contre la traite des personnes* (en vigueur jusqu'au 12 septembre 2025) afin d'y inclure les obligations légales de la Direction de l'égalité des femmes et des genres de l'Ontario, à savoir :

- Mener une consultation publique tous les deux ans à des fins de planification stratégique.
- Recueillir les données nécessaires relatives à la traite des personnes.
- Réaliser une évaluation finale officielle des plans stratégiques, plans d'action, plans budgétaires, plans de mise en œuvre, plans de communication, plans d'évaluation, etc., du gouvernement de l'Ontario pour lutter contre la traite des personnes.

Recommandation n° 74 : Que le gouvernement du Canada et les neuf autres provinces (CB, AB, SK, MB, PQ, NB, NÉ, ÎPÉ et TNL) ainsi que les trois territoires (YK, TNO, NU) mènent des consultations publiques afin d'élaborer le plan stratégique, les plans d'action et les plans budgétaires nécessaires pour lutter contre la traite des personnes et l'éliminer dans leurs juridictions respectives.

Il est important de noter que les mesures politiques et législatives limitées prises pour lutter contre la traite des personnes au Canada se sont principalement concentrées sur la

traite à des fins sexuelles, alors que la traite à des fins d'exploitation par le travail est également un problème répandu dans de nombreux secteurs. La traite à des fins d'exploitation par le travail reste largement méconnue et est souvent reléguée à la marge du discours public et des mesures politiques.

Par exemple, bien que le gouvernement de l'Ontario dispose d'une [page web](#) qui reconnaît spécifiquement la traite des travailleurs et en décrit les indicateurs, ce langage ne se reflète pas dans sa [Stratégie ontarienne de lutte contre la traite des personnes 2025-2030](#). Le terme « traite des travailleurs » est totalement absent de la stratégie, qui se concentre principalement sur la traite à des fins sexuelles. Sans nommer ni aborder explicitement la traite des travailleurs dans les réponses politiques, telles que les cadres stratégiques, les réponses gouvernementales restent partielles et inadéquates, ne parvenant pas à protéger l'ensemble des survivants de la traite.

La traite des travailleurs ne doit pas être considérée comme une question secondaire, mais comme un enjeu central en matière de droits humains et de justice au travail. Les cadres de lutte contre la traite, déjà insuffisants au Canada, ne permettent pas de répondre de manière adéquate aux vulnérabilités particulières auxquelles sont le plus souvent confrontés les travailleurs migrants, les personnes sans papiers et les communautés à faible revenu, dont beaucoup sont exploités dans des conditions de travail coercitives, sous la menace d'une expulsion ou d'une instabilité économique.

Le 17 juin 2019, le Canada [a ratifié](#) le [Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé de 1930](#), qui contient les engagements suivants :

- ❖ Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé ou obligatoire, protéger les victimes, leur donner accès à des recours appropriés et efficaces et sanctionner les auteurs (voir l'article 1.1).
- ❖ **Élaborer une politique et un plan d'action nationaux, en consultation avec** les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de coordonner les efforts de toutes les parties prenantes (voir l'article 1.2) et de prendre des mesures et des actions spécifiques contre la traite des êtres humains à des fins de travail forcé ou obligatoire (voir l'article 1.3), notamment
- ❖ Éduquer et informer les personnes, en particulier les plus vulnérables, afin de les empêcher de devenir victimes du travail forcé ou obligatoire (voir l'article 2.a)
- ❖ Éduquer et informer les employeurs afin de les empêcher de se livrer à des pratiques de travail forcé ou obligatoire (voir l'article 2.b)
 - **Promulguer et appliquer une législation** visant à prévenir le travail forcé ou obligatoire, y compris le droit du travail, applicable à tous les travailleurs et à tous les secteurs de l'économie. (voir l'article 2.c.i)
 - **Renforcer les services d'inspection du travail et la mise en œuvre de la législation.** (voir l'article 2.c.ii)
- ❖ Protéger les personnes, en particulier les travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors des processus de recrutement et de placement. (voir l'article 2.d)

- ❖ Soutenir la diligence raisonnable des secteurs public et privé afin de prévenir et de lutter contre les risques de travail forcé ou obligatoire. (voir l'article 2.e)
- ❖ S'attaquer aux causes profondes et aux facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire. (voir l'article 2.f)
- ❖ Prendre des mesures efficaces pour identifier, libérer, protéger, rétablir et réhabiliter toutes les victimes du travail forcé ou obligatoire, ainsi que pour leur fournir d'autres formes d'assistance et de soutien. (voir l'article 3)
- ❖ Veiller à ce que toutes les victimes du travail forcé ou obligatoire, quel que soit leur statut juridique dans le pays, aient accès à des recours appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation. (voir l'article 4.1)
- ❖ Veiller à ce que les autorités ne poursuivent ni n'imposent de sanctions aux victimes du travail forcé ou obligatoire pour avoir participé à des activités illégales qu'elles ont été contraintes de commettre. (voir l'article 4.2)
- ❖ Coopérer avec les autres membres (pays) afin de prévenir et d'éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. (voir l'article 5)

Recommandation n° 75 : Que les gouvernements des quatorze (14) juridictions FPT intègrent les engagements du *Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé de 1930* dans leurs plans stratégiques et leurs plans d'action visant à combattre et à éliminer la traite des êtres humains dans leur juridiction respective.

Le gouvernement australien a élaboré un plan stratégique national intitulé *Human Trafficking and Slavery Strategic Plan, 2023-2026* (« *Plan stratégique contre la traite des êtres humains et l'esclavage, 2023-2026* ») qui se concentre non seulement sur la traite des êtres humains, mais aussi sur la traite des travailleurs (esclavage). Le gouvernement australien souligne la différence entre la traite des êtres humains et « l'esclavage » :

« Les infractions liées à la traite des personnes impliquent le déplacement physique de personnes à travers ou à l'intérieur des frontières, en les contraignant, en les menaçant ou en les trompant, dans le but de les exploiter lorsqu'elles atteignent leur destination. L'esclavage et les infractions assimilables à l'esclavage impliquent la propriété d'une personne ou l'exploitation d'une personne dans des circonstances similaires à celles de l'esclavage. »¹⁴⁷

Les quatorze (14) juridictions FPT ont beaucoup à apprendre du gouvernement irlandais, qui met actuellement en œuvre son troisième plan d'action pour lutter contre la traite des êtres humains. En juin 2009, le gouvernement irlandais a publié son premier *National Action Plan to Prevent and Combat the Trafficking of Human Beings in Ireland 2009-2012* (« *Plan national quadriennal pour prévenir et combattre la traite des êtres humains en Irlande 2009-2012* »). En 2016, le gouvernement irlandais a publié son *Second National Action Plan to Prevent and Combat Human Trafficking in Ireland* (« *Deuxième plan d'action national pour prévenir et combattre la traite des êtres humains en Irlande* »), qui comprenait 65 mesures

visant à réprimer les individus et les gangs impliqués dans ce crime, à soutenir les victimes, à sensibiliser le public et à améliorer la formation des personnes susceptibles de rencontrer des victimes. En 2023, le gouvernement a publié son troisième [National Action Plan to Prevent and Combat Human Trafficking, 2023-2027](#) (de 40 pages), (« *Plan national pour lutter contre la traite des êtres humains 2023-2027* »).

En outre, le ministre irlandais de la Justice et de l'Égalité a expliqué que depuis la publication du premier plan d'action, des mesures avaient été prises pour élaborer et mettre en place « un cadre législatif et administratif solide [...] afin de lutter contre le phénomène de la traite des êtres humains », notamment l'adoption de la [Criminal Law \(Human Trafficking\) Act, 2008](#) (« *Loi irlandais pénale (traite des êtres humains) de 2008* ») et de la [Criminal Law \(Human Trafficking\) \(Amendment\) Act, 2013](#) (« *Loi pénale (traite des êtres humains) (modification) de 2013* »), ainsi que la mise en œuvre de la législation internationale telle que la [Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre](#).¹⁴⁸

Recommandation n° 76 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT du Canada mènent des recherches interjuridictionnelles afin d'étudier le travail accompli par d'autres pays (en particulier l'Australie et l'Irlande) pour découvrir les meilleures pratiques mises en œuvre à travers le monde pour lutter contre la traite des êtres humains et l'éliminer, et pour intégrer ces meilleures pratiques dans un plan stratégique national et des plans d'action visant à lutter contre la traite à des fins sexuelles et la traite à des fins d'exploitation par le travail au Canada et à les éradiquer.

Plans stratégiques et plans d'action pour mettre fin à la violence sexiste à l'égard des femmes

En 1993, le Canada a appuyé l'adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies de la [Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#). Bien que les intentions du Canada aient été louables au niveau international, au niveau national, les engagements contenus dans la Déclaration n'ont pas été mis en œuvre, en particulier l'élaboration d'un plan d'action national (voir l'article 4e). En 1995, le Canada a publié un plan stratégique national intitulé [À l'aube du XXIe siècle : le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes](#), qui contenait l'objectif 4 : réduire la violence dans la société, en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants. Malheureusement, aucun plan d'action national n'accompagnait ce plan.

Plus de vingt (20) ans plus tard, en 2017, le gouvernement du Canada a publié son plan stratégique national (de quatre pages) intitulé [Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe](#). Cette « stratégie » reposait sur les trois piliers suivants : (1) la prévention, (2) le soutien aux survivants et à leurs familles, et (3) la promotion de systèmes juridiques et judiciaires réactifs. La stratégie adoptait une approche pangouvernementale pour mettre fin à la violence sexiste en coordonnant les efforts des ministères et organismes fédéraux et en complétant le travail des gouvernements

provinciaux et territoriaux. Malheureusement, le gouvernement du Canada a limité ses efforts dans le cadre de la « stratégie » à la prise de mesures « pour s'assurer que le Parlement et les institutions fédérales sont des milieux de travail exempts de harcèlement et de violence sexuelle » (voir page 2) et la violence sexiste dans *tous* les lieux de travail du pays ne figurait pas parmi les objectifs du plan stratégique national.

Dubravka Šimonović, rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, s'est rendue au Canada du 13 au 23 avril 2018. Dans son rapport, elle a examiné les lacunes et les défis auxquels le Canada est confronté dans l'accomplissement de ses obligations, en tant qu'État membre des Nations Unies, d'éliminer la violence contre les femmes. La Rapporteuse spéciale a également identifié les causes et les conséquences de la violence à l'égard des femmes au Canada et recommandé des mesures pour la prévenir et la combattre. Lors de la présentation de ses conclusions préliminaires, elle a conclu que la violence à l'égard des femmes au Canada reste un « problème grave, omniprésent et systématique » et que le Canada a « des tâches inachevées qui nécessitent des mesures urgentes ». ¹⁴⁹ Dans son rapport écrit, elle a noté que « la vie des femmes au Canada est toujours marquée par une violence systémique fondée sur le sexe, en particulier pour les femmes autochtones et autres femmes qui sont victimes de multiples formes de discrimination ». ¹⁵⁰ Elle a exhorté le Canada « à s'attaquer aux causes profondes qui conduisent à des niveaux disproportionnés de violence à l'égard des femmes et des filles autochtones ». ¹⁵¹

Partout au Canada, des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparaissent et sont assassinées. Elles ont un besoin crucial de prévention de la violence. Le racisme, les abus et la violence systémiques dont elles sont victimes ont entraîné une crise qui nécessite des mesures. La mise en œuvre des 231 « appels à la justice » formulés par la Commission nationale d'enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (Commission nationale d'enquête) dans son [rapport final](#) nécessitera des mesures à long terme à l'échelle du gouvernement.

Le gouvernement du Québec a souligné que dans sa province :

« Bien que la plupart de ces formes de violence puissent être vécues par des personnes autres que des femmes, il demeure que celles-ci en sont les principales victimes. En effet, en 2019, au Québec, elles constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agression sexuelle et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes. » ¹⁵²

Le gouvernement du Québec s'est également dit préoccupé par la violence sexiste qui sévit dans le cyberespace, ainsi que par « les conséquences de l'hostilité en ligne visant les femmes, notamment celles qui prennent la parole dans les espaces publics, et les recours légaux possibles pour les victimes ». ¹⁵³

Recommandation n° 77 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT élaborent *et maintiennent* des plans stratégiques et des plans d'action complets et multisectoriels afin d'apporter les changements systémiques et structurels nécessaires qui permettront à toutes les femmes, aux enfants et aux personnes bispirituelles+ autochtones de vivre en sécurité, à l'abri de la violence et de l'exploitation.

« On ne sait toujours pas si et comment le Plan d'action national et la stratégie fédérale de lutte contre la violence fondée sur le genre sont liés l'un à l'autre. »

Réflexions sur la première année du Plan d'action national de lutte contre la violence fondée sur le sexe
9 novembre 2023

En novembre 2022, cinq ans **après** le lancement de la stratégie nationale visant à mettre fin à la violence fondée sur le sexe, le gouvernement du Canada a lancé son *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe* (PAN VFS). Dans le cadre de ce lancement, les treize (13) provinces et territoires ont signé des accords de transfert afin de recevoir un financement de quatre ans du gouvernement du Canada pour mettre en œuvre le *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*, qui repose sur les cinq piliers suivants :

- (1) le soutien aux personnes victimes et survivantes et à leur famille,
- (2) la prévention,
- (3) un système judiciaire réactif,
- (4) mise en œuvre d'approches dirigées par les Autochtones, et
- (5) infrastructure sociale et environnement propice.

Dans le cadre du lancement du plan d'action national, le gouvernement du Canada a conclu des accords bilatéraux avec chacune des provinces et chacun des territoires afin de fournir un financement pluriannuel pour la période du 1er avril 2023 au 30 mars 2027. Chaque province et territoire est tenu d'élaborer un plan de mise en œuvre visant à soutenir la réalisation des objectifs du plan d'action national.

Un examen des mesures prises par toutes les administrations révèle que la violence sexiste en milieu de travail est très peu prise en compte. Seules quelques provinces ont inclus, dans leurs mesures pour les années 1 et 2, une action visant à réduire et à éliminer la violence fondée sur le sexe au travail. L'absence de mesures dans toutes les administrations FPT est très problématique, car elle ignore tout un groupe de victimes-survivantes, continue de reléguer la violence fondée sur le sexe à la sphère privée et empêche une meilleure reconnaissance du fait que la violence fondée sur le sexe est également un problème lié au travail.

En outre, dans la majorité des cas, il n'existe ni plan stratégique à l'échelle de la province ou du territoire, ni plan d'action nécessaire pour prévenir et éliminer la violence sexiste dans sa juridiction. Les habitants du territoire du Yukon ont dénoncé ce problème

précis : « Au Yukon, la seule stratégie existante pour lutter contre certains aspects de la violence fondée sur le sexe est la [Stratégie FFADA2E++ \(2020\)](#). Il n'existe actuellement aucune stratégie du gouvernement du Yukon visant à mettre fin à la violence sexiste dans l'ensemble du territoire... »¹⁵⁴ Avec les centaines de millions de dollars distribués aux provinces et aux territoires, les défenseurs du Yukon ont demandé au gouvernement territorial de s'engager à « élaborer conjointement une stratégie du Yukon pour mettre en œuvre le Plan d'action national visant à mettre fin à la violence fondée sur le sexe, en partenariat égalitaire avec les organisations du Yukon qui luttent pour l'équité ».¹⁵⁵

Plus précisément, ils ont demandé au gouvernement du Yukon de créer un organisme directeur conjoint composé de partenaires et d'intervenants clés, notamment des représentants du gouvernement du Yukon, des Premières Nations et des organisations de défense de l'équité, afin de mettre en œuvre les 646 recommandations recueillies par FEGC dans le cadre d'un plan stratégique visant à éliminer la violence fondée sur le sexe au Yukon. En ce qui concerne la mise en œuvre du plan stratégique, ils souhaitent que des accords de financement de base à long terme soient conclus avec les organisations de défense des droits et les refuges de première ligne, et que les données nécessaires soient collectées. En outre, elles exigent une transparence et une responsabilité accrues, ainsi que la publication régulière de rapports de progrès, par le gouvernement du Yukon, sur chaque élément du plan stratégique.¹⁵⁶

Recommandation n° 78 : Que les quatre provinces restantes (SK, NB, NÉ, TNL) et le territoire du (NU) élaborent un plan stratégique visant à coordonner les efforts des ministères, des fournisseurs de services d'urgence et de refuges de transition, des organisations non gouvernementales (ONG), des organisations communautaires, des forces de l'ordre, etc., afin d'éliminer la violence sexiste dans leur juridiction respective, comme l'ont déjà fait la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

Recommandation n° 79 : Que les six provinces restantes (AB, SK, MB, NÉ, ÎPE, TNL) et le territoire de (NU) élaborent un plan d'action pour prévenir et éliminer la violence fondée sur le sexe dans leur juridiction respective, comme l'ont fait le gouvernement du Canada (CDA), les provinces de (CB, ON, PQ, NB) et les territoires de (YK, TNO).

En 2025, le Peel Institute of Research and Training a également exprimé ses préoccupations concernant les problèmes qui surviennent lorsqu'il y a un manque de cohérence dans le processus de planification stratégique :

« L'absence de plans d'action récents visant à prévenir et à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHG) est très problématique, compte tenu des taux de prévalence élevés partout au Canada. En outre, le manque de cohérence entre les plans d'action démontre un manque de planification à l'approche de la fin d'un plan. Cela risque d'entraîner l'effondrement de la durabilité des initiatives, des programmes et des services

liés à la VHG en raison des changements dans le financement et le soutien gouvernemental. »¹⁵⁷

Plans stratégiques et plans d'action pour parvenir à l'égalité des genres pour les femmes dans les STIM

« Afin de parvenir à l'égalité des sexes dans les STIM, une stratégie concentrée et à long terme est nécessaire pour soutenir l'engagement et la réussite des femmes dans ce domaine. »¹⁵⁸

Institut universitaire de technologie de l'Ontario

Selon l'Université de technologie de l'Ontario, « pour les femmes qui poursuivent des études postsecondaires et des carrières dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, de la technologie et des mathématiques (STIM), il existe toujours une disparité importante entre les sexes, malgré les progrès notables réalisés ces dernières années. Même si les femmes constituent la majorité des diplômés universitaires au Canada, elles sont toujours sous-représentées dans les domaines STIM. »¹⁵⁹ Par conséquent, en 2019, le Conseil des femmes pour les STIM de l'université a lancé son initiative « [Women for STEM](#) » (Les femmes pour les STIM) afin de lutter contre les inégalités entre les sexes au Canada et d'autonomiser la prochaine génération de femmes dans les STIM. Le programme vise à attribuer 600 bourses d'études et 200 bourses d'entrée au cours des dix prochaines années, offrant ainsi des possibilités de réseautage et de mentorat.

Cependant, malgré tous ses efforts au niveau universitaire, l'Université Ontario Tech a appelé à la mise en place d'une stratégie à long terme pour parvenir à l'égalité des sexes dans les STIM. Bien sûr, un plan stratégique doit inclure des programmes visant à susciter l'intérêt des jeunes filles tout au long de leur scolarité, de la maternelle à la terminale (K-12), ainsi qu'une aide financière pour leur permettre de fréquenter un collège, une université et/ou un institut technique après l'obtention de leur diplôme. Plus important encore, les stratégies doivent « inclure un mentorat pour les étudiants de niveau postsecondaire afin de les aider à réussir leurs études, ainsi qu'une aide aux diplômés *qui entrent sur le marché du travail* ». ¹⁶⁰

Rien n'indique que l'une des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada ait élaboré des plans stratégiques ou d'action spécifiquement destinés à aider les femmes dans les STIM. Bien que le gouvernement du Canada ait mis en

Les pays leaders pour les femmes dans les STIM

(2023)

1. Lituanie (49 %)
2. Islande (45 %)
3. Norvège (39 %)
4. Irlande (38 %)
5. Pologne (37 %)
6. Suisse (36 %)
7. Italie (35 %)
8. Danemark (35 %)
9. États-Unis (34 %)
10. Belgique (33 %)
11. Suède (33 %)
12. Pays-Bas (29 %)
13. France (27 %)
14. Luxembourg (27 %)
15. Royaume-Uni (26 %)

place [des initiatives](#) spécifiques pour encourager davantage de personnes à poursuivre une carrière dans les STIM, il n'existe pas de plan stratégique national global, accompagné des plans d'action nécessaires, pour coordonner et intégrer les efforts à l'échelle du pays.

Contrairement au Canada, le gouvernement australien a élaboré son [Advancing Women in STEM Strategy 2020-2030](#) (« *Stratégie pour la promotion des femmes dans les STIM, 2020-2030* »). Elle s'accompagne du [Women in STEM Decadal Plan](#) (« *Plan décennal pour les femmes dans les STIM* »), dirigé par l'Académie australienne des sciences et l'Académie australienne des technologies et de l'ingénierie. Selon le gouvernement australien, ces deux cadres « définissent les engagements respectifs du gouvernement et du secteur pour améliorer l'égalité des sexes dans les STIM en Australie ». ¹⁶¹

Les deux cadres australiens visant à atteindre l'égalité des sexes pour les femmes dans les STIM sont soutenus par [Advancing Women in STEM : 2020 Action Plan](#) (« *Plan d'action 2020 pour avancer les femmes dans les STIM* ») qui « identifie les priorités initiales découlant de la stratégie et du plan décennal, qui jetteront les bases d'une approche nationale coordonnée visant à améliorer durablement l'égalité des sexes dans les STIM ». En mettant l'accent sur les pratiques, les données et l'évaluation du gouvernement comme moteurs clés, nous pourrions travailler à la réalisation de nos objectifs pour 2030 et obtenir de réelles améliorations dans nos domaines d'action ». ¹⁶²

Recommandation n° 80 : Que le gouvernement du Canada suive les meilleures pratiques démontrées par le gouvernement australien et élabore et maintienne un plan stratégique national, ainsi que le ou les plans d'action nationaux et le ou les plans budgétaires qui l'accompagnent, afin de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les STIM. Le plan stratégique doit inclure la publication annuelle de rapports de progrès, ainsi qu'une évaluation finale du plan stratégique, des plans d'action et des plans budgétaires.

Recommandation n° 81 : Que le gouvernement provincial ou territorial de chacun.e des treize (13) provinces et territoires élabore un plan stratégique, ainsi que le ou les plans d'action et le ou les plans budgétaires qui l'accompagnent, pour sa province ou territoire respectif afin de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les STIM. Le plan stratégique doit inclure la publication annuelle de rapports de progrès, ainsi qu'une évaluation finale du plan stratégique, des plans d'action et des plans budgétaires.

Plans stratégiques et plans d'action visant à atteindre l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers

Dans un « aperçu » de la pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement du Canada a déclaré : « 700 000 travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés prendront leur retraite entre 2019 et 2028. Le faible taux de participation des jeunes travailleurs aux métiers contribue à la pénurie de main-d'œuvre. » ¹⁶³ Il ne fait aucun doute que le taux de participation des *jeunes femmes* est nettement inférieur à celui des jeunes hommes.

Les femmes représentent moins de 10 % des compagnons certifiés au Canada. Selon le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), la grande majorité des femmes titulaires d'un certificat de compétence professionnelle Sceau rouge se concentre dans les trois métiers suivants : coiffeuse, cuisinière et boulangère. Ces trois métiers représentent plus de 80 % de l'ensemble des campagnes.¹⁶⁴

Chaque année, des articles sont publiés sur les provinces et les territoires touchés par une pénurie de travailleurs qualifiés. Par exemple, en avril 2025, un autre article a été publié sur les besoins de la Nouvelle-Écosse en matière de travailleurs qualifiés :

« La Nouvelle-Écosse, comme la plupart des provinces, cherche des moyens de résoudre la crise actuelle du logement, mais un groupe de constructeurs affirme que le manque de travailleurs qualifiés constitue un obstacle majeur à surmonter. Duncan Williams, président de l'Association de la Construction de la Nouvelle-Écosse, a déclaré que des données récentes montrent qu'il y aura une pénurie de 15 000 travailleurs qualifiés au cours de la prochaine décennie. « Certains de ces métiers sont actuellement essentiels. Nous ne voyons pas cette situation s'améliorer avant au moins trois ou quatre ans, ce qui aura un impact direct sur notre capacité à construire ces maisons, ces écoles et ces hôpitaux. »¹⁶⁵

Les femmes sont largement sous-représentées dans les métiers spécialisés. Il est **urgent** que chaque administration fédérale, provinciale et territoriale élabore des plans stratégiques et des plans d'action pour aider à atteindre l'égalité des genres dans les métiers spécialisés et pour traiter spécifiquement les problèmes suivants :

Manque de sensibilisation aux possibilités de carrière dans les métiers spécialisés

L'un des principaux obstacles à l'entrée des femmes dans les métiers est le manque de sensibilisation aux possibilités de carrière. Les jeunes femmes ont besoin d'informations fiables et détaillées, au moment opportun, pour prendre des décisions concernant leurs études et leur parcours professionnel. Malheureusement, de nombreuses jeunes femmes du secondaire (de la 7^e à la 12^e année) ignorent souvent les options de carrière qui s'offrent à elles et ont une connaissance limitée des métiers. Une jeune femme a admis qu'elle n'avait « aucune idée » des métiers et a ajouté :

« À la fin du lycée, je devais décider de la suite de mon parcours. Les seules options que j'envisageais étaient d'aller à l'université ou de trouver un emploi immédiatement après l'obtention de mon diplôme. Je n'avais absolument pas envisagé de suivre un programme d'apprentissage pour devenir ouvrière qualifiée. Je n'avais aucune idée des perspectives de carrière et des avantages liés aux métiers spécialisés, tels que la sécurité de l'emploi et le potentiel de revenus élevés (parfois en beaucoup moins de temps) à un coût moindre par rapport à un programme universitaire standard de quatre ans. Les décisions

auxquelles j'ai été confrontée il y a plusieurs années sont les mêmes que celles auxquelles sont confrontés aujourd'hui les jeunes Canadiens, en particulier les jeunes femmes... »¹⁶⁶

Inégalité salariale dans les métiers

Malheureusement, les femmes sont surreprésentées dans les métiers les moins rémunérés, et dans ces métiers, elles gagnent systématiquement moins que leurs homologues masculins. Le CIMT a examiné les revenus des titulaires de certificats de qualification professionnelle canadiens (compétents) et a constaté qu'en moyenne, les femmes gagnent moins de la moitié (46 %) de ce que gagnent les hommes huit ans après avoir obtenu leur certification,¹⁶⁷ et moins de 2 % dans les métiers les plus rémunérateurs.¹⁶⁸

Discrimination au travail

Malheureusement, les femmes perçoivent généralement les métiers comme un secteur dominé par les hommes, peu accueillant et peu favorable. La discrimination au travail rend également les métiers moins attrayants pour les femmes. Les femmes qui entrent dans les métiers :

... se retrouvent généralement dans un environnement de travail dominé par les hommes, qui peut être peu accueillant et peu favorable... ne se voient souvent pas offrir de possibilités d'apprentissage sur le terrain ou se voient confier des tâches basiques qui ne mènent pas à une évolution de carrière. Malgré une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée, de nombreux chantiers ne sont toujours pas équipés pour accueillir des femmes. Qu'il s'agisse d'un manque de sanitaires et de vestiaires adaptés ou de harnais de sécurité mal ajustés, les chantiers sont souvent tout simplement inaccessibles.¹⁶⁹

Afin d'augmenter le nombre de femmes qui choisissent de poursuivre une carrière dans les métiers spécialisés, les décideurs politiques et les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour instaurer une culture d'entreprise sûre et inclusive, afin que les femmes qui rejoignent la main-d'œuvre qualifiée soient plus enclines à rester et à s'épanouir. Si de nombreux employeurs sont favorables à l'embauche d'un plus grand nombre de femmes, ils ne savent pas par où commencer pour créer un environnement de travail accueillant et inclusif.

L'Islande et les États membres de l'Union européenne ont démontré que les gouvernements doivent adopter des lois imposant aux employeurs, aux syndicats, aux organisations et aux administrations municipales l'obligation légale d'élaborer des stratégies et des plans d'action en faveur de l'égalité des genres. Changer la culture d'entreprise demande du temps et de la détermination. Les employeurs doivent mettre en place un

processus comprenant des initiatives étape par étape qui guident le changement sur le lieu de travail.

Après une recherche à l'échelle nationale, rien n'indique qu'aucune des quatorze (14) administrations fédérale, provinciales et territoriales du Canada n'ait élaboré et maintenu un plan stratégique, accompagné des plans d'action nécessaires, pour parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers.

En 2015, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a publié le document [*Skills 4 Success: 10-Year Strategic Framework*](#) (« *Compétences pour réussir : cadre stratégique décennal* »), qui traite du besoin critique de main-d'œuvre qualifiée et contient des prévisions sur la demande de main-d'œuvre dans les Territoires du Nord-Ouest pour les 5, 10 et 15 prochaines années. Le cadre stratégique exprime la préoccupation des employeurs face aux défis liés au recrutement et à la rétention du personnel et contient quatre (4) objectifs généraux. Cependant, les mots « femme » ou « femmes » ne figurent pas dans le document. Il manque une attention particulière à l'élimination des obstacles systémiques au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes des TNO dans les métiers, qui continuent d'être sous-employées dans ce secteur. L'un des principaux obstacles à la *rétention* des femmes dans les métiers est l'absence de protection contre la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence dans la législation territoriale en matière de santé et de sécurité au travail qui régit les secteurs de la construction, des mines et de l'industrie pétrolière et gazière à terre.

Bien que le gouvernement du Canada ait mis en place son initiative [*Les femmes dans les métiers spécialisés*](#), qui, selon lui, s'inscrit dans le cadre de la « Stratégie canadienne d'apprentissage », le gouvernement fédéral n'est pas en mesure de produire une copie d'un plan stratégique à long terme ni de tout plan d'action à court terme associé. Il est donc très douteux que le gouvernement canadien parvienne à atteindre son objectif déclaré, qui consiste à encourager les femmes « à explorer, à se préparer et à réussir dans l'apprentissage et les carrières dans les métiers spécialisés »¹⁷⁰ d'autant plus que le gouvernement du Canada n'a pas inclus la « Stratégie canadienne d'apprentissage » dans la liste des programmes de financement à évaluer par le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, car elle ne répond pas aux critères d'un programme de financement « continu », même si des centaines de millions de dollars ont été distribués dans le cadre de ce « programme de financement ».¹⁷¹

La CCFSIMT a trouvé un exemple de plan d'action stratégique visant à aider les jeunes femmes des écoles secondaires de Hamilton, en Ontario, à se lancer dans une carrière dans le secteur des métiers ou des technologies. Après avoir organisé des groupes de discussion, mené des enquêtes et tenu 53 ateliers au cours de l'année scolaire 2018-2019, le YWCA Hamilton a élaboré son [*Strategic Action Plan : Equitable Pathways to Technical Fields and Skilled Trades*](#) (« *Plan d'action stratégique : Voies équitables vers les domaines techniques et les métiers spécialisés* »), qui contient onze (11) stratégies clés, dans le cadre d'un projet financé par FEGC.

Le YWCA Hamilton a donné un excellent exemple de ce que tous les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient faire. Les organisations non gouvernementales (ONG) peuvent mener des recherches, formuler des recommandations et même démontrer

les meilleures pratiques; cependant, peu de progrès seront réalisés à l'échelle nationale tant que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux abdiqueront leur responsabilité de diriger, de faciliter et de financer le travail qui doit être accompli par les ministères en partenariat avec les parties prenantes afin de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers.

Le Forum canadien des apprentis (FCA) a appelé à l'élaboration d'une stratégie nationale pour soutenir les femmes dans les métiers. En 2019, le FCA a dirigé un [groupe de travail national](#) composé de plus de soixante (60) parties prenantes du secteur des métiers spécialisés afin de discuter de la manière d'élaborer une [Stratégie nationale de soutenir les femmes dans les métiers](#) spécialisés (2020) qui permettrait d'augmenter de manière mesurable le pourcentage de femmes travaillant dans les métiers spécialisés en tant qu'apprenties, compagnons et superviseurs, et de créer des lieux de travail respectueux et accueillants, exempts de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence.

Recommandation n° 82 : Que le gouvernement du Canada (CDA) :

- ❖ Mène les consultations publiques nationales nécessaires sur la manière de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers
- ❖ Élabore et maintienne des plans stratégiques nationaux consécutifs, ainsi que les plans d'action et les plans budgétaires nationaux qui les accompagnent, afin de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers.
- ❖ Veille à ce que ces plans stratégiques et les plans d'action qui les accompagnent se concentrent non seulement sur le recrutement, mais aussi, et surtout, sur la rétention et la promotion, ainsi que sur l'élimination des obstacles systémiques pour les femmes dans les métiers (p. ex., en modernisant la législation fédérale, provinciale et territoriale en matière de santé et de sécurité au travail et en améliorant son application)
- ❖ Fournisse un niveau de financement approprié pour accompagner le nouveau plan stratégique national et le plan d'action national visant à atteindre l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers.
- ❖ Demande aux ministères du gouvernement du Canada d'inclure dans leurs plans ministériels (de mise en œuvre) quadriennaux toutes les mesures nécessaires qu'ils doivent prendre pour s'acquitter de leurs responsabilités dans le cadre des futures stratégies et des plans d'action nationaux pour les femmes dans les métiers.
- ❖ Publie des rapports d'étape annuels et une évaluation finale de chaque plan stratégique et de chaque plan d'action national.
- ❖ Entame des consultations publiques au moins un an et demi (18 mois) avant la date d'expiration du plan stratégique national et/ou du plan d'action national actuel.

Recommandation n° 83 : Que le gouvernement du Canada (CDA) évalue immédiatement l'efficacité de la « Stratégie canadienne de formation en apprentissage » afin de déterminer si la distribution de centaines de millions de dollars dans le cadre du programme de financement a augmenté le pourcentage de femmes qui :

- ❖ ont été recrutées dans des programmes d'apprentissage dans chaque province et territoire,
- ❖ ont obtenu leur certification Sceau rouge en tant que compagnons et
- ❖ ont été maintenus dans leur emploi et promus au sein de la main-d'œuvre qualifiée dans toutes les juridictions FPT.

Recommandation n° 84 : Les gouvernements des treize (13) provinces et territoires doivent

:

- ❖ Mener les consultations publiques nécessaires dans leur province ou territoire sur la manière de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers
- ❖ Élaborer et maintenir des plans stratégiques provinciaux ou territoriaux consécutifs, ainsi que les plans d'action qui les accompagnent, afin de parvenir à l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers dans leur juridiction.
- ❖ Veiller à ce que ces plans stratégiques et les plans d'action qui les accompagnent se concentrent non seulement sur le recrutement, mais aussi, et surtout, sur le maintien en poste et la promotion, ainsi que sur l'élimination des obstacles systémiques pesant sur les femmes dans les métiers (par exemple, en modernisant la législation provinciale ou territoriale en matière de santé et de sécurité au travail et en améliorant son application).
- ❖ Fournir un niveau de financement approprié pour accompagner le plan stratégique et le plan d'action provinciaux ou territoriaux visant à atteindre l'égalité des sexes pour les femmes dans les métiers dans leurs juridictions respectives.
- ❖ Demander aux ministères ou départements des gouvernements provinciaux ou territoriaux d'inclure systématiquement dans leur plan ministériel (d'activité) quadriennal toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre de leurs responsabilités dans le cadre du plan stratégique et du plan d'action provinciaux ou territoriaux pour les femmes dans les métiers.
- ❖ Publier des rapports d'étapes annuels et une évaluation finale du plan stratégique, ainsi que des plans d'action provinciaux ou territoriaux.
- ❖ Entamer des consultations publiques au moins un an et demi (18 mois) avant la date d'expiration du plan stratégique et/ou du plan d'action provincial ou territorial actuel.

Recommandation n° 85 : Que le gouvernement du Canada (CDA) et les gouvernements des treize (13) provinces et territoires collaborent pour mener les recherches interjuridictionnelles nécessaires (à l'intérieur et à l'extérieur du Canada), ainsi que des consultations publiques à l'échelle nationale, afin de découvrir les meilleures pratiques pour

:

- ❖ Impliquer les hommes en tant qu'alliés et
- ❖ Changer la culture en milieu de travail afin que les lieux de travail dans les métiers soient sûrs, inclusifs et exempts de toute discrimination fondée sur le sexe, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence.

Plans budgétaires

Il arrive parfois qu'un gouvernement fédéral, provincial ou territorial annonce qu'il investira une somme importante pour répondre à un problème ou à un besoin majeur. Par exemple, le 22 avril 2025, le gouvernement de l'Ontario a publié un [communiqué de presse](#) annonçant qu'il investirait 750 millions de dollars pour préparer des milliers d'étudiants collégiaux et universitaires à des carrières dans les STIM. L'annonce précisait :

« S'inscrivant dans le plan du gouvernement visant à protéger notre main-d'œuvre, nos industries et notre économie contre les répercussions des droits de douane imposés par le président Donald Trump, cet investissement sans précédent dans l'apprentissage des STIM renforcera les secteurs clés de la province, comme la fabrication de pointe, les sciences de la vie et la technologie. Ainsi, les entreprises disposeront de la main-d'œuvre hautement qualifiée dont elles ont besoin pour maintenir et développer l'avantage concurrentiel de l'Ontario pour les décennies à venir. »¹⁷²

Même si les Canadiens saluent la détermination du gouvernement à résoudre un problème, il est essentiel que des financements importants (en particulier ceux de plusieurs centaines de millions) s'accompagnent d'un plan stratégique et d'un plan d'action bien pensés, ainsi que d'un plan d'évaluation permettant de déterminer si l'investissement a été ou est efficace pour atteindre les buts et objectifs du plan. Il n'est pas bon que l'opinion publique juge qu'un gouvernement « se contente de jeter de l'argent sur le problème » sans avoir de plan adéquat.

Recommandation n° 86 : Que les quatorze (14) gouvernements FPT veillent à ce que les financements importants s'accompagnent d'un plan stratégique adéquat décrivant les objectifs à long terme et d'un plan d'action précisant la part du financement qui sera allouée à chaque initiative, les ministères et les parties prenantes chargés de la mise en œuvre de chaque initiative, ainsi que les dates butoirs.

Plans de mise en œuvre

Malheureusement, dans l'histoire du Canada, il y a souvent eu un décalage important entre les accords internationaux signés par le gouvernement du Canada au nom de *l'ensemble du pays* et la mise en œuvre des engagements qui y sont contenus. Par exemple, ces engagements ne figurent pas toujours dans la liste des « tâches à accomplir » donnée par le premier ministre du Canada ou par le premier ministre d'une province ou d'un territoire dans les lettres de mandat adressées au ministre responsable de la condition féminine dans sa juridiction.

De plus, les plans stratégiques ne précisent souvent pas exactement quels ministères collaboreront à la mise en œuvre du plan stratégique et des plans d'action connexes. Par

conséquent, il peut être extrêmement difficile d'examiner les « stratégies » et les plans ministériels (d'activité) annuels et quadriennaux publiés par de nombreux ministères afin de clarifier le rôle qu'ils sont censés jouer dans la mise en œuvre d'un plan stratégique et d'un plan d'action, et de vérifier que les tâches ont été intégrées à leurs activités courantes.

Le cas de *l'objectif 5 : Égalité entre les sexes*, dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, adopté par le Canada en 2015, illustre bien la difficulté à comprendre le plan de mise en œuvre d'un gouvernement. [Le Plan ministériel 2024-2025](#) pour Femmes et Égalité des genres (FEGC) du Canada stipule que « FEGC est le chef de file fédéral pour l'ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

La [Stratégie ministérielle de développement durable 2023-2027 : Emploi et Développement social Canada](#) indique qu'EDSC est le ministère responsable de la coordination des efforts du Canada pour mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et que la [Stratégie fédérale de développement durable 2022-2026](#) (publiée par le ministère de l'Environnement et du Changement climatique Canada) contribue à accélérer les progrès du Canada vers la réalisation des ODD.¹⁷³ De plus, en 2019, le directeur Ugo Thérien a expliqué que l'Unité des objectifs de développement durable (ODD) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) « a pour mandat de coordonner l'élaboration d'une **stratégie nationale impliquant l'ensemble de la société** pour la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies au Canada ».¹⁷⁴

Cependant, la stratégie fédérale de développement durable sur quatre ans (2022-2026) **ne** contient **que deux objectifs** pour atteindre l'égalité des sexes au Canada, dont l'un a été attribué à Femmes et Égalité des genres Canada (voir à la page suivante le tableau figurant à la page 213 de la stratégie), ce qui peut être considéré comme une preuve supplémentaire du manque de pouvoir dont souffre encore FEGC dans son rôle de direction nationale pour l'égalité des sexes.

Malgré nos demandes de clarification, on ne sait toujours pas comment le Canada, en tant que pays, atteindra l'objectif d'égalité entre les sexes dans « l'ensemble de la société » d'ici 2030 en assignant à FEGC cette seule tâche – cette *seule* « mesure à prendre » (voir la page suivante) – dans la « stratégie » fédérale. On ne sait pas non plus comment le gouvernement du Canada entend collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour atteindre l'égalité des sexes dans leurs juridictions respectives d'ici 2030.

OBJECTIF 5 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

TYPE D'INDICATEUR	CIBLE	INDICATEUR	SOURCE	CYCLE DE MISE À JOUR
CIBLE	D'ici 2026, au moins 37 % des travailleurs dans le secteur des produits environnementaux et de technologies propres seront des femmes	Pourcentage de femmes travaillant dans le secteur des produits environnementaux et de technologies propres	Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Annuel
CIBLE	D'ici 2026, réduire de 5 % les taux autodéclarés de violence entre partenaires intimes	Proportion de femmes et de filles âgées de 15 ans et plus ayant été assujetties à de la violence physique, sexuelle ou psychologique ⓧ	Femmes et Égalité des genres Canada	Occasionnel
CONTEXTUEL		Persistance et représentation des femmes dans les programmes d'études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)	Statistique Canada	Occasionnel
		Proportion de rôles de leadership tenus par des femmes ⓧ	Statistique Canada	Occasionnel

Recommandation n° 87 : Que chaque lettre de mandat du premier ministre ou du premier ministre provincial au ministre responsable de la condition féminine contienne des instructions sur la manière dont le ministre responsable doit mettre en œuvre les engagements contenus dans les accords internationaux qui ont été adoptés et ratifiés par le Canada. Le ministre devrait être chargé de :

- ❖ Mène des consultations publiques à l'échelle de la juridiction, élabore les plans stratégiques, les plans d'action, les plans budgétaires et les plans de mise en œuvre nécessaires, publie des rapports d'étape annuels et procède à une évaluation finale de tous les plans arrivant à expiration.
- ❖ Collaborer avec d'autres ministères afin de modifier certaines lois et d'améliorer leur application dans le but d'améliorer la condition des femmes dans leur vie privée et publique.

Recommandation n° 88 : Que le gouvernement de l'Ontario améliore la transparence et publie les lettres de mandat adressées par le premier ministre de l'Ontario à la ministre responsable de la condition féminine.

Plans de communication

Au cours de chaque cycle de planification stratégique, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent communiquer de nombreuses informations essentielles aux parties prenantes et au grand public selon un calendrier approprié. Il s'agit, par exemple, de la transmission de documents de consultation, des appels à soumissions, des annonces des dates des prochaines consultations publiques, des descriptions des types de consultation publique (p. ex., sondages, soumissions écrites, groupes de discussion, séances en personne, assemblées publiques), de l'affichage des soumissions reçues, de la distribution des projets de plans pour examen et de la publication des rapports de progrès et des évaluations finales.

Bien que les plans de communication soient des documents internes produits par un ministère, leur qualité et leur exhaustivité peuvent être évaluées à partir des résultats obtenus dans la sphère publique et de la facilité d'accès à l'information. L'un des résultats les plus importants est la publication annuelle de rapports de progrès.

En 2023, dix-neuf (19) parties prenantes de tout le Canada ont publié leurs commentaires sur la première année du *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Leurs critiques portaient notamment sur l'absence de plans de suivi et d'évaluation, ainsi que sur le manque de lien entre le plan stratégique du gouvernement du Canada et son plan d'action.¹⁷⁵

Il convient de féliciter le gouvernement du Canada pour avoir démontré son engagement à publier des rapports de progrès sur bon nombre de ses plans stratégiques et plans d'action. Parmi ceux-ci, mentionnons :

Plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes (2012-2016)

- (2013) : [*Plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes : Rapport annuel sur les progrès 2012-2013*](#) (37 pages)
- (2014) : [*Plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes - Rapport annuel sur les progrès 2013-2014*](#) (36 pages)
- (2015) [*Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes - Rapport annuel sur les progrès 2014-2015*](#) (31 pages)
- (2016) [*Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes - Rapport annuel sur les progrès 2015-2016*](#) (37 pages)
- (2017) : N/A (le plan d'action national a expiré en 2016, aucun nouveau plan n'a été adopté)
- (2018) : N/A (le plan d'action national a expiré en 2016, aucun nouveau plan n'a été adopté)

Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains (2019-2024)

- (Rapport annuel de progrès 2019-2020) [*Stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes – Rapport annuel 2019-2020 sur le progrès*](#)
- (Rapport de progrès 2021-2023) [*Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes : Rapport 2021-2023*](#)

- (2024) (voir le rapport d'évaluation final)
- **REMARQUE : Le plan stratégique national a expiré le 31 décembre 2024 et aucun nouveau plan n'est prévu pour le remplacer.**

Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe

- (2017) [Il est temps : La Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe](#) (4 pages)
- [2017-2018 Bilan annuel : Stratégie canadienne de prévention et de lutte contre la violence fondée sur le sexe](#) (19 pages)
- [2018-2019 Bilan annuel : Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe](#) (43 pages)
- [Bilan 2019-2020 et 2020-2021 : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe](#)
- [Bilan 2021-2022 : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe](#)
- [Rapport d'étapes 2022-2024 : La Stratégie fédérale de lutte contre la violence fondée sur le sexe](#)

Voie fédérale pour lutter contre les disparitions et les meurtres de femmes, de filles et de personnes 2ELGBTQIA+ autochtones :

- [Rapport d'avancement annuel 2020-2021 sur la voie fédérale](#) (premier rapport annuel)
- [Rapport d'avancement annuel 2021-2022 sur la voie fédérale](#)
- [Rapport d'avancement annuel 2022-2023 sur la voie fédérale](#)
- [Rapport d'avancement annuel 2023-2024 sur la voie fédérale](#)
- [Rapport d'avancement annuel 2024-2025 sur la voie fédérale](#)

Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste (2022-2032) :

- [Rapport d'étape annuel 2022-2023 sur l'état d'avancement du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe](#)
- [Rapport d'étape annuel 2023-2024 sur le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe](#)
- [Rapport d'étape annuel 2024-2025 sur le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe \(pas encore publié en ligne\)](#)

Plan d'action 2ELGBTQI+ (pour l'égalité des genres) :

- [Premier Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ du Canada Rapport d'étape : 28 août 2022 – 31 mars 2024](#)

Recommandation n° 89 : Que les quatorze (14) administrations participant au programme FTP adoptent comme pratique courante la publication de « rapports annuels sur le progrès »

sur les plans stratégiques et les plans d'action en cours, ainsi que l'évaluation finale de tous les plans stratégiques et plans d'action arrivant à échéance.

Plans d'évaluation

Au Canada, très peu des quatorze (14) administrations FPT procèdent à une évaluation finale de l'efficacité des plans stratégiques et des plans d'action, ainsi que des fonds dépensés, et publient les résultats de cette évaluation. Dans le cycle de planification stratégique, il est essentiel d'améliorer la qualité et d'atteindre un niveau d'excellence dans la dernière étape, à savoir la réalisation d'une évaluation.

En Europe, il existe des exemples impressionnants de pratiques exemplaires auxquelles les administrations FPT du Canada peuvent aspirer. L'une de ces pratiques consiste à créer un « groupe d'experts » indépendant chargé d'évaluer les efforts de chaque administration pour atteindre l'égalité des sexes, lutter contre la traite des êtres humains et mettre fin à la violence sexiste.

Les efforts déployés par le gouvernement islandais pour résoudre les problèmes suivants sont également évalués par les groupes d'experts suivants :

- ❖ **Évaluation des mesures prises pour parvenir à l'égalité des sexes** : en 2020, le Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination a publié un rapport d'évaluation intitulé [Country Report Gender Equality : Iceland 2020](#) (*Rapport national sur l'égalité des sexes : Islande 2020*) (80 pages).
- ❖ **Évaluation des mesures prises pour éliminer la violence sexiste** : en 2022, le Groupe d'experts sur l'action contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) a publié son premier [Grevio Baseline Evaluation Report : Iceland](#) (« *Rapport d'évaluation de référence GREVIO : Islande* ») (90 pages).
- ❖ **Évaluation des mesures prises contre la traite des êtres humains** : les progrès réalisés par l'Islande dans la lutte contre la traite des êtres humains et son élimination sont régulièrement évalués par le Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA), un organisme indépendant qui surveille la manière dont les pays européens mettent en œuvre la [Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains](#) (voir les articles 36.1 à 36.4). Le GRETA évalue les plans d'action de l'Islande en matière de lutte contre la traite des êtres humains et a publié les rapports d'évaluation suivants :
 - [Premier rapport d'évaluation](#) du GRETA, 23 septembre 2014
 - [Deuxième rapport d'évaluation](#) du GRETA, 15 mars 2019
 - [Troisième rapport d'évaluation](#) du GRETA, 26 octobre 2023

En 2023, dix-neuf (19) organisations de tout le Canada ont lancé un appel en faveur d'un rôle de supervision pour les experts dans la lutte contre la violence sexiste et la violence à l'égard des femmes, ainsi que pour la cohérence entre les juridictions et au sein de celles-ci en matière de politiques et de législation relatives à la violence sexiste, et pour des

approches cohérentes en matière de prévention et de réponse à la violence sexiste.¹⁷⁶ Le moment est venu de créer les « groupes d'experts » nécessaires au Canada pour évaluer les efforts déployés jusqu'à présent par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et recommander des solutions pertinentes pour résoudre ces problèmes nationaux.

Recommandation n° 90 : Que le gouvernement du Canada (CDA) mette en place cinq (5) groupes d'experts nationaux indépendants chargés d'évaluer les efforts déployés à l'échelle du pays par les quatorze (14) juridictions fédérale, provinciales et territoriales afin de :

- 1) Atteindre l'égalité entre les sexes
- 2) Combattre et éliminer la traite des personnes
- 3) Prévenir et mettre fin à la violence domestique et familiale et à la violence entre partenaires intimes
- 4) Harmoniser la législation en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle du Canada afin de :
 - Protéger la *santé psychologique et la sécurité* des travailleurs en prévenant et en éliminant la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence au travail, notamment en améliorant les politiques, les plans de prévention et la formation en milieu de travail.
 - Protéger la *santé physique et la sécurité des travailleurs*.
 - Améliorer l'*application* de la législation en matière de santé et de sécurité au travail.
- 5) Parvenir à la parité entre les sexes pour les femmes, les filles et les personnes de divers genres dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et dans les métiers spécialisés.

Il convient de féliciter le gouvernement du Canada pour avoir réalisé et publié les rapports d'évaluation finaux de ses deux dernières stratégies nationales de lutte contre la traite des personnes.

- ❖ (Résumé) (2017) *Évaluation horizontale 2016-2017 de la Stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes Rapport d'évaluation (PANL-TP) (Résumé)* (Rapport complet) (2017) *Évaluation horizontale 2016-2017 de la Stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes Rapport d'évaluation (PAN-TP) (Rapport complet)*
- ❖ (Résumé) (2024) *Sommaire de l'Évaluation horizontale de la stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes* (Rapport complet) (2024) *Évaluation horizontale de la stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes Rapport d'évaluation : juin 2024* (61 pages)

Le gouvernement du Canada a également publié une évaluation à mi-parcours de sa stratégie nationale décennale actuelle (2018-2028) visant à prévenir et à éliminer la violence fondée sur le sexe.

- ❖ (2021) *Évaluation à mi-parcours : Stratégie du Canada visant à prévenir et à combattre la violence fondée sur le sexe*. Cette évaluation à mi-parcours portait sur la période allant des exercices financiers 2017-2018 à 2020-2021.

Dans certaines provinces, notamment l'Ontario, le Québec et la Nouvelle-Écosse, il existe des preuves qu'un plan stratégique ou un plan d'action a fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours ou à la fin.

Le 21 février 2020, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il procéderait à une évaluation finale de sa *stratégie de lutte contre la traite des personnes 2020-2025* afin d'évaluer son efficacité et d'examiner les changements qui pourraient être apportés pour améliorer la manière dont le gouvernement lutte contre la traite des personnes et soutient les victimes survivantes. Le gouvernement a reçu des commentaires lors d'une consultation qui s'est tenue du 23 mai au 30 août 2024.

Le 9 décembre 2022, le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse a publié un rapport d'évaluation à mi-parcours intitulé [*Standing Together: A Provincial Action Plan to Prevent Domestic Violence -- Learning About What It Will Take to Prevent Domestic Violence in Nova Scotia: Evaluation and Learning Summary*](#) (28 pages) (« *Debout, Ensemble : Plan d'action provincial pour prévenir la violence familiale – En savoir plus sur les mesures à prendre pour prévenir la violence familiale en Nouvelle-Écosse : résumé de l'évaluation et des enseignements tirés* »), qui décrit les principales conclusions sur les quatre premières années du plan d'action soumises par de nombreux contributeurs, notamment des universitaires, des chercheurs et des membres de la communauté. Le Conseil consultatif ne souhaitait pas attendre l'expiration du plan d'action pour produire ou recevoir un rapport d'évaluation final, afin de découvrir les résultats et les enseignements tirés. L'évaluation à mi-parcours a conduit à la mise en œuvre d'améliorations au fur et à mesure de l'avancement du plan, permettant ainsi de mieux en comprendre le contenu et d'éclairer les décisions futures en matière de planification.

Le gouvernement du Québec a publié des rapports d'évaluation finale sur certains de ses plans stratégiques et plans d'action. En 2021, le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec a publié [*Rebâtir la confiance - Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale : Chapitre 4 - Aborder les agressions sexuelles et la violence domestique dans un contexte autochtone*](#). En 2023, le Secrétariat à la condition féminine a publié une évaluation finale de 30 pages du plan d'action quinquennal du gouvernement du Québec sur la violence conjugale, intitulé [*Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS BILAN FINAL*](#). En mars 2024, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Sherbrooke a publié [*l'Évaluation de l'action 26 de la Stratégie gouvernementale de prévention et de lutte contre la violence sexuelle 2016-2021*](#).

Recommandation n° 91 : Que tous les gouvernements FPT du Canada adoptent, comme pratique courante, la création d'un plan d'évaluation dans le cadre de l'élaboration de plans stratégiques, de plans d'action et de plans budgétaires visant à atteindre l'égalité entre les sexes. Une fois qu'un plan stratégique ou un plan d'action arrive à expiration, le plan d'évaluation devrait être mis en œuvre immédiatement et publié, afin de permettre à toutes les parties prenantes de réfléchir aux conclusions tout en préparant leurs contributions pour la prochaine série de consultations publiques.

Recommandation n° 92 : Que le gouvernement du Canada (CDA) procède à une évaluation finale de la « Stratégie canadienne pour l'apprentissage », notamment afin de déterminer si :

- davantage de femmes ont été recrutées dans les métiers,
- plus de femmes ont terminé leur apprentissage de quatre ans et obtenu leur certification Sceau rouge,
- les femmes ont été retenues dans les métiers où si elles ont fini par quitter la profession,
- les fonds investis ont permis d'atteindre les buts et objectifs de la « stratégie »
- tous les projets financés par la stratégie ont réussi à recruter, certifier et retenir des femmes dans les métiers.

Recommandation n° 93 : Que tous les gouvernements FPT du Canada invitent les parties prenantes à soumettre des suggestions d'indicateurs clés de performance (ICP) et à discuter des ICP proposés en vue de leur inclusion dans les plans stratégiques, d'action et d'évaluation.

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PROGRAMMES FPT VISANT À SOUTENIR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Embauche dans le cadre de l'équité en matière d'emploi : contrats gouvernementaux (financement public)

« Les gouvernements provinciaux et les villes de tout le pays – Québec, Manitoba, Alberta et Colombie-Britannique – mettent en œuvre des politiques d'intérêt communautaire afin de protéger les emplois et d'offrir des opportunités à leurs résidents. Compte tenu de tous les développements et travaux prévus dans notre province, il est temps que notre gouvernement suive le mouvement, en veillant à ce que nos résidents en soient les principaux bénéficiaires. »¹⁷⁷

Les métiers du bâtiment et de la construction de Terre-Neuve-et-Labrador

Les métiers du bâtiment et de la construction de Terre-Neuve-et-Labrador ont plaidé en faveur de la mise en œuvre, par le gouvernement provincial, d'un « plan de retombées économiques de Terre-Neuve-et-Labrador (PRETNL) » afin que des accords sur les ententes sur les avantages communautaires (EAC) puissent être négociés au profit des résidents et des entreprises locales avant que le gouvernement ne signe un contrat avec un entrepreneur privé pour la construction d'un projet d'infrastructure publique dans la province. Les plans de retombées économiques (PRE) contiendraient des dispositions obligeant les entrepreneurs à embaucher des travailleurs locaux qualifiés, des apprentis, des femmes et des travailleurs autochtones dans le cadre de la main-d'œuvre nécessaire à la construction

de projets d'infrastructure financés par des fonds publics, et à leur verser des salaires et des avantages sociaux équitables. Les métiers du bâtiment de Terre-Neuve-et-Labrador font valoir qu'en tant que contribuables et propriétaires de projets d'infrastructure publique, les résidents de la province méritent d'être pris en considération en priorité lors du recrutement de la main-d'œuvre pour ces projets.

Les [Syndicats des métiers de la construction du Canada \(SMCC\)](#) soutiennent que lorsque le gouvernement du Canada dépense l'argent des contribuables dans des projets d'infrastructure ou crée des incitations fiscales pour les entreprises privées, « les Canadiens s'attendent à ce que le gouvernement fasse plus que simplement signer un chèque ». ¹⁷⁸ Le SMCC plaide pour que le gouvernement du Canada exige des conditions de travail solides et des avantages pour la communauté chaque fois qu'il finance entièrement ou partiellement des projets d'infrastructure majeurs, qu'il accorde des allégements fiscaux ou qu'il octroie des subventions au secteur privé. Le SMCC estime que lorsque l'argent des contribuables est dépensé dans des projets d'infrastructure, les ententes sur les avantages communautaires (EAC) garantissent non seulement qu'ils en tirent davantage de valeur, mais aussi qu'ils soutiennent des emplois de haute qualité, de bons salaires et des possibilités de formation accessibles pour les travailleurs locaux. Le SMCC soutient en outre que tous les contrats de construction d'infrastructures publiques devraient contenir des dispositions obligeant tous les entrepreneurs à verser aux travailleurs le « salaire en vigueur », qui correspond au taux horaire de base et aux avantages sociaux versés à un certain nombre de travailleurs occupant des emplois similaires dans une zone géographique donnée. ^{xxxiv} Le SMCC souligne que depuis 1931, date à laquelle la [Loi Davis-Bacon](#) a été promulguée pour la première fois, le gouvernement fédéral américain exige des entrepreneurs travaillant sur des projets fédéraux qu'ils versent le salaire en vigueur à tous leurs travailleurs.

Le SMCC plaide vigoureusement pour que le gouvernement du Canada inclue les conventions collectives de construction comme élément fondamental du processus d'approvisionnement en infrastructures du gouvernement fédéral et explique très bien l'intérêt de négocier des conventions collectives de construction avant de construire les infrastructures indispensables à travers le Canada :

« Les conventions collectives permettent à la valeur d'un projet d'aller bien au-delà de la construction d'infrastructures. Elles ouvrent la voie à l'apprentissage pour les membres des communautés où les infrastructures sont construites,

^{xxxiv} En 2024, le gouvernement du Canada a adopté la définition la plus stricte du salaire courant dans l'histoire du travail au Canada, en créant une [obligation légale](#) pour les employeurs de verser le salaire courant (ou salaire médian) aux travailleurs étrangers temporaires occupant des emplois particuliers dans des régions particulières. L'emploi en question doit être comparé aux définitions d'emploi établies dans le code de la Classification nationale des professions (CNP). Les descriptions des codes CNP peuvent être consultées à l'adresse suivante : <https://noc.esdc.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA>. Le nouveau salaire courant pour chaque emploi peut être consulté à l'adresse suivante : <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/recherche-salaires>.

y compris pour les groupes sous-représentés, et contribuent à former une main-d'œuvre qualifiée. Le gouvernement fédéral a la possibilité d'imposer l'inclusion de conventions collectives afin de garantir que chaque dollar public dépensé génère le meilleur retour sur investissement possible pour les travailleurs et les communautés. Les ETC contiennent souvent des dispositions qui permettent l'apprentissage, établissent les bases d'initiatives de développement du milieu de travail, fournissent un financement et un soutien économique aux communautés touchées, et fixent des objectifs pour les minorités, **les femmes** et l'embauche locale, laissant ainsi un héritage d'expérience, de formation professionnelle et d'employabilité. »¹⁷⁹

Au niveau provincial, par exemple, des EAC ont été négociés avec succès en Colombie-Britannique et en Ontario afin de tirer parti des fonds destinés aux infrastructures non seulement pour construire les infrastructures indispensables dans leurs provinces respectives, mais aussi pour obtenir des avantages sociaux et développer la main-d'œuvre dans les communautés et les régions où un projet est mis en œuvre. En Colombie-Britannique, par exemple, *Fort St. Jean Community Agreement* (« l'Accord sur les avantages communautaires de Fort St. Jean ») et *Regional and Community Benefits* (« l'Accord sur les avantages régionaux et communautaires ») pour plusieurs communautés et districts régionaux ont été négociés dans le cadre de la construction et de l'exploitation du barrage hydroélectrique Site C.

Le gouvernement de l'Ontario a inscrit le principe des « avantages pour la collectivité » à l'article 13 de la *Loi de 2015 sur l'infrastructure pour l'emploi et la prospérité de l'Ontario*, qui stipule :

« La planification et les investissements en matière d'infrastructure devraient promouvoir les avantages pour les collectivités, à savoir les avantages sociaux et économiques additionnels qui résultent de travaux d'infrastructure et qui sont destinés à améliorer le bien-être de la collectivité touchée, tels que la création, dans la collectivité, d'emplois et d'occasions de formation (y compris pour les apprentis au sens de l'article 9), l'aménagement d'espaces publics au sein de la collectivité et les avantages particuliers relevés par la collectivité. »

Un *Community Benefits and Apprenticeship Plan (2016)* (« Le plan des avantages pour la communauté et de l'apprentissage : 2016 ») a été négocié avant la construction du projet de transport rapide léger sur rail (TRL) Eglinton Crosstown. Il s'agissait du premier projet d'infrastructure à grande échelle en Ontario à inclure un programme d'avantages pour la communauté.

En 2018, le gouvernement de la Colombie-Britannique a fait passer la négociation des accords sur les avantages pour la communauté à un niveau supérieur en créant la *British Columbia Infrastructure Benefits* (BCIB), une société d'État chargée de mettre en œuvre l'accord sur les ententes sur les avantages communautaires (EAC) dans le cadre de certains projets d'infrastructure publique. L'un des principaux objectifs de la BCIB est de mener à

bien des projets tout en mobilisant et en développant une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée. En tant qu'employeur de tous les employés travaillant sur les projets EAC spécifiés par le gouvernement de la Colombie-Britannique, la BCIB a pour mandat de fournir la main-d'œuvre à tous les entrepreneurs et de garantir l'embauche prioritaire de résidents locaux qualifiés, d'autochtones, **de femmes** et d'autres groupes sous-représentés. En outre, la BCIB est chargée de recruter, de former et de soutenir les travailleurs afin de garantir un lieu de travail sûr et respectueux.

Dans le cadre de son mandat, le BCIB a négocié un [*Community Benefits Agreement*](#) (« *l'Accord sur les avantages pour la communauté : une convention collective* ») (440 pages) avec l'Allied Infrastructure and Related Construction Council of British Columbia (et ses syndicats affiliés). La convention collective traite du développement de la main-d'œuvre et contient les salaires et les avantages sociaux à verser aux travailleurs qualifiés employés pendant la construction des quatre projets d'infrastructure suivants financés par des fonds publics :

- 1) Projet de remplacement du pont Pattullo
- 2) Projet de quadruplement de la Transcanadienne n° 1 entre Kamloops et la frontière de l'Alberta
- 3) Projet de métro Broadway
- 4) Projet de remplacement de l'hôpital du district de Cowichan

Le gouvernement du Québec est allé plus loin que le gouvernement de la Colombie-Britannique lorsqu'il a modifié, en 1993, la [*Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 1986*](#), et divisé l'ensemble de l'industrie de la construction du Québec en quatre secteurs afin de négocier des conventions collectives et d'établir essentiellement le « salaire courant » pour chaque emploi dans la construction dans des régions spécifiques de la province. Les négociations se déroulent au niveau provincial pour l'ensemble de la main-d'œuvre et de toutes les entreprises de construction, entre la Commission de la construction du Québec (CCQ) et les [*quatre associations patronales sectorielles*](#). Les employeurs sont tenus de rémunérer leurs employés conformément aux conventions collectives en vigueur dans le secteur de la construction. Les conditions de travail convenues par les parties s'appliquent à l'ensemble du secteur de la province. La CCQ a négocié les quatre (4) conventions collectives suivantes qui couvrent l'ensemble du secteur de la construction au Québec :

- ❖ [*Secteur résidentiel*](#)
- ❖ [*Secteur industriel*](#)
- ❖ [*Secteur institutionnel et commercial*](#)
- ❖ [*Secteur du génie civil et des travaux routiers*](#)

Recommandation n° 94 : Que le gouvernement du Canada négocie des accords sur les avantages pour la collectivité avant tous les

- ❖ grands projets d'infrastructure publique
- ❖ les investissements conjoints, par exemple les partenariats public-privé (PPP)

- ❖ accords de financement avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux

Recommandation n° 95 : Que le gouvernement du Canada et les onze (11) autres provinces et territoires (à l'exception du Québec et de la Colombie-Britannique, qui l'ont déjà fait) élaborent des politiques gouvernementales et des obligations légales imposant aux entrepreneurs bénéficiant de fonds publics de verser le « salaire en vigueur » aux personnes travaillant sur tous les projets de construction financés par le gouvernement, afin de garantir que les travailleurs reçoivent un salaire équitable chaque fois qu'un gouvernement fédéral, provincial ou territorial investit dans la construction d'infrastructures publiques.

Recommandation n° 96 : Que le gouvernement du Canada étende les exigences en matière d'apprentissage à tous les projets d'infrastructure financés par le gouvernement fédéral, ainsi que les incitations fiscales pour la construction dans le secteur privé.

Recommandation n° 97 : Que les douze (12) provinces et territoires restants mettent en œuvre les meilleures pratiques démontrées par le gouvernement de la Colombie-Britannique et créent une société de même nature que la British Columbia Infrastructure Benefit (BCIB), qui procède à l'embauche équitable de la main-d'œuvre nécessaire pour les projets d'infrastructure publique financés par le gouvernement (par exemple, la construction d'écoles et d'hôpitaux, l'extension des réseaux routiers et des systèmes de transport public, etc.

NOTES DE FIN

- ¹ Nations Unies. (16 septembre 2024). *Un rapport de l'ONU appelle à une action mondiale immédiate pour combler les écarts critiques entre les sexes*. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies. Paragraphe 5.
<https://www.un.org/en/desa/un-report-global-action-close-critical-gender-gaps>
- ² ICREF. (14 mars 2025). *Le gouvernement canadien supprime le poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres alors que se tient le Sommet des Nations Unies sur les droits des femmes*. Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF).
<https://www.criaw-icref.ca/statements/joint-news-release-on-minister-of-wage/>
- ³ Forum économique mondial. 2006-2024. *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes*. Forum économique mondial (FEM). <https://www.weforum.org/publications/series/global-gender-gap-report/>
- ⁴ Grant, T. (20 novembre 2016). *Un rapport des Nations Unies exhorte le Canada à s'attaquer aux obstacles à l'égalité entre les sexes*. Globe and Mail.
<https://www.theglobeandmail.com/news/national/united-nations-report-urges-canada-to-address-gender-equality-barriers/article32952539/>
- ⁵ Whiting, K. (21 juin 2023). *Parité entre les sexes : voici ce que font les pays leaders*. Forum économique mondial. Paragraphe 10.
<https://www.weforum.org/agenda/2023/06/global-gender-gap-parity/>
- ⁶ Whiting, K. (21 juin 2023). *Parité entre les sexes : voici ce que font les pays leaders*. Forum économique mondial. Paragraphe 26.
<https://www.weforum.org/agenda/2023/06/global-gender-gap-parity/>
- ⁷ Forum économique mondial, *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2024*, Forum économique mondial. Page 12. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf
- ⁸ Gouvernement du Québec. (2017). *Ensemble pour l'égalité : Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'horizon 2021*. Secrétariat à la condition féminine, gouvernement du Québec. Page 15.
<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/strategie-egalite-2021.pdf>
- ⁹ Gouvernement du Québec. (31 août 2023). *Aperçu de l'égalité entre les sexes*. Gouvernement du Québec. Paragraphe 2.
<https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/aperçu-egalite-femmes-hommes>
- ¹⁰ Ibid.
- ¹¹ Ibid.
- ¹² Ibid., Paragraphe 3.
- ¹³ Ibid.
- ¹⁴ Forum économique mondial. (Juin 2024). *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2024*. Forum économique mondial. Page 12.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

-
- ¹⁵ Forum économique mondial. (Juin 2025). *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2025 : rapport d'analyse*. Page 13. Forum économique mondial.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf
- ¹⁶ Statistique Canada. (19 juin 2024). *Tableau : 17-10-0009-01 Estimations démographiques, trimestrielles*. Gouvernement du Canada
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710000901&request_locale=fr
Worldometer.
Pays européens par population, 2024. Worldometer.
https://www.worldometers.info/population/countries-in-europe-by-population/#google_vignette
- ¹⁷ Oda, B. (10 novembre 2006). *39^e Parlement, 1^{re} session, Hansard édité, numéro 081*. Chambre des communes, Parlement du Canada
<https://www.ourcommons.ca/documentviewer/fr/39-1/chambre/seance-81/debats>
- ¹⁸ Litviniuc, A., Wells, L., & Claussen, C. (2023). *Promouvoir l'égalité des sexes en Alberta : une stratégie essentielle pour prévenir la violence fondée sur le sexe*. Shift : le projet visant à mettre fin à la violence domestique, Faculté de travail social, Université de Calgary. Page 8. https://preventdomesticviolence.ca/wp-content/uploads/2023/04/R73_Shift_2023_Advancing_Gender_Equality_in_Alberta.pdf
- ¹⁹ Statistique Canada. (8 mars 2024). *Enquête sur la population active : février 2024 – Question d'actualité : Les femmes sur le marché du travail canadien*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-fra.htm>
- ²⁰ Ingénieurs Canada. (2024). *Les femmes en génie*. Ingénieurs Canada. Paragraphe 1.
<https://engineerscanada.ca/fr/diversite/les-femmes-en-genie>
- ²¹ Ibid.
- ²² Ibid., Paragraphes 2, 4 et 5.
- ²³ Forum canadien sur l'apprentissage. (Septembre 2023). *Données démographiques sur la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés au Canada : aperçu tiré du recensement de 2021*. Forum canadien sur l'apprentissage. Page 3. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2024-02-census-Report-EN.pdf>
- ²⁴ Ibid., Page 9.
- ²⁵ Ibid.
- ²⁶ Ibid.
- ²⁷ Statistique Canada. (8 mars 2024). *Enquête sur la population active : février 2024 – Question d'actualité : Les femmes sur le marché du travail canadien*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-fra.htm>
- ²⁸ Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC). (2024). *Faire place aux femmes dans l'économie numérique : Boîte à outils sur l'équité entre les genres pour les leaders, les organisations et les intervenants du milieu*. Conseil des technologies de l'information et des communications. Paragraphe 1.
<https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/faire-place-aux-femmes-dans-leconomie-numerique>
- ²⁹ Ibid.
- ³⁰ Ibid.

-
- ³¹ ONU Femmes. (2024). *Accélérateurs de l'égalité des sexes*. Nations Unies. Page 10.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-07/gender_equality_accelerators_en.pdf
- ³² Ibid. Page 21.
- ³³ Ibid. Page 15.
- ³⁴ Ibid. Page 10.
- ³⁵ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2025). *Égalité des sexes et droits des femmes*. Nations Unies. Paragraphe 1.
<https://www.ohchr.org/fr/topic/gender-equality-and-womens-rights>
- ³⁶ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2014). *Les droits des femmes sont des droits de l'Homme*. Nations Unies. Page 5.
<https://digitallibrary.un.org/record/787840?ln=en&v=pdf>
- ³⁷ Ibid.
- ³⁸ Réseau européen d'experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. (2017). *Analyse comparative de la législation européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : 2016*. Commission européenne. Page 87.
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3967-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2016-pdf-867-kb>
- ³⁹ Ibid.
- ⁴⁰ Union européenne. (10 mai 2023). *Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'application (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)*. Union européenne. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj?locale=fr>
- ⁴¹ Baker, M. et al. (26 février 2020). *Les lois sur la transparence peuvent-elles combler l'écart salarial entre les sexes ?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/02/can-transparency-laws-fix-the-gender-wage-gap>
- ⁴² Baker, M. et al. (décembre 2021). *Pay Transparency and the Gender Gap*. National Bureau of Economic Research (NBER).
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25834/w25834.pdf
- ⁴³ Commission philippine sur les femmes. (19 mars 2020). *Note d'orientation n° 4 : Promulguer une loi sur la participation et la représentation politiques des femmes*. République des Philippines.
<https://pcw.gov.ph/enacting-a-womens-political-participation-and-representation-law/>
- ⁴⁴ Islam, A. et Lopez-Claros, A. (3 août 2021). *La loi est-elle efficace pour protéger les femmes contre les violences ?* Blogs de la Banque mondiale.
<https://blogs.worldbank.org/fr/voices/la-loi-est-elle-efficace-pour-proteger-les-femmes-contre-les-violences>
- ⁴⁵ Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. avec le Congrès du travail du Canada. (2014). *Peut-on travailler en toute sécurité quand on ne se sent pas en sécurité chez soi ? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence domestique et le*

lieu de travail. London, ON : Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants.

https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2019/04/dvwork_survey_report_2014_enr.pdf

- 46 Fondation canadienne des femmes. (Octobre 2014). « NO MORE » *Mettre fin au trafic sexuel au Canada Rapport du Groupe de travail national sur le trafic sexuel des femmes et des filles au Canada*. Fondation canadienne des femmes. Page 2 de 138.

<https://www.mamawi.com/wp-content/uploads/2016/02/National-Task-Force-FINAL-Report-NO-MORE.pdf>

- 47 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (11 novembre 2020). *Un comité des Nations Unies appelle à la répression de la traite des femmes et des filles à l'ère numérique*. Nations Unies. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/11/un-committee-calls-crackdown-trafficking-women-and-girls-digital-age>

48 Ibid.

- 49 Lau, Rachel. (4 juin 2018). *La traite des êtres humains reste un problème au Québec*. Global News. Paragraphe 4. <https://globalnews.ca/news/4250803/human-trafficking-still-a-problem-in-quebec/>

- 50 Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. (2024). *Rapport mondial sur la traite des personnes : 2024*. Nations Unies. Page 133.

https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2024/GLOTIP2024_BOOK.pdf

51 Ibid.

- 52 Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. (2019). *Stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes 2019-2024*. Page 6. Gouvernement du Canada. [2019-ntnl-strtyg-hmnn-trffc-fr.pdf](https://www150.com/2019-ntnl-strtyg-hmnn-trffc-fr.pdf)

- 53 ONU Femmes. (2024). *Accélérateurs de l'égalité des sexes*. Nations Unies. Page 13.

https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-07/gender_equality_accelerators_en.pdf

54 Ibid.

55 Ibid.

56 Ibid., page 15.

- 57 Suzman, M. (18 septembre 2017). *Égalité des sexes ? Tout commence par les données*. Forum économique mondial. Paragraphe 7.

<https://www.weforum.org/agenda/2017/09/gender-equality-it-starts-with-data/>

58 Ibid.

- 59 Women's Aid Organization (WAO). (Août 2017). *Pourquoi nous avons besoin d'un tribunal pour l'égalité des sexes : note d'orientation de l'Organisation d'aide aux femmes (WAO)*.

Organisation d'aide aux femmes. <https://wao.org.my/wp-content/uploads/2018/11/WAO-Policy-Brief-2017-2-Gender-Equality-Tribunal.pdf>

- 60 Organisation d'aide aux femmes (WAO). (Août 2017). *Pourquoi nous avons besoin d'un tribunal pour l'égalité des sexes : note d'orientation de l'Organisation d'aide aux femmes (WAO)*. Organisation d'aide aux femmes.

<https://wao.org.my/wp-content/uploads/2018/11/WAO-Policy-Brief-2017-2-Gender-Equality-Tribunal.pdf>

61 Ibid.

62 Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination. (2016). *Analyse comparative de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Europe : 2015*. Commission européenne. Page 121.

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3824-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2015-pdf-1-12-mb>

63 Réseau européen d'experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. (2017). *Analyse comparative de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Europe : 2016*. Commission européenne. Page 82.

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3967-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2016-pdf-867-kb>

64 Ibid., page 87.

65 Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination. *Rapport du Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination à la pré-session du CEDAW : rapport complémentaire au 8e rapport officiel de la Norvège au Comité CEDAW*. Gouvernement norvégien. Page 23. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/vedlegg_6.pdf

66 Organisation d'aide aux femmes (WAO). (Août 2017). *Pourquoi nous avons besoin d'un tribunal pour l'égalité des sexes : note d'orientation de l'Organisation d'aide aux femmes (WAO)*. Organisation d'aide aux femmes. <https://wao.org.my/wp-content/uploads/2018/11/WAO-Policy-Brief-2017-2-Gender-Equality-Tribunal.pdf>

67 Whiting, K. (21 juin 2023). *Parité entre les sexes : voici ce que font les pays leaders*. Forum économique mondial. Paragraphe 4. <https://www.weforum.org/agenda/2023/06/global-gender-gap-parity/>

68 Ibid., Paragraphe 15.

69 Parahoo, R., Douglas, B., Bjarnason, A., Hewlett, L., Dyson, J. (juillet 2023). *Rapport d'analyse des écarts : Inclusion des genres dans les STIM — Stratégies efficaces pour un changement systémique*. Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologies (CCFSIMT).

https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2023/08/FR_Gap-Analysis_Final.pdf

70 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). *L'égalité entre les sexes au Canada : intégration, gouvernance et budgétisation*. Éditions OCDE, Paris. Page 15. https://www.oecd.org/fr/publications/l-egalite-des-sexes-au-canada_9789264311770-fr/full-report.html

71 Glenza, J. (26 octobre 2016). *Le Canada exhorté à mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes après sa chute dans le classement des Nations Unies*. The Guardian. Paragraphe 1. <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/26/canada-women-un-ranking-discrimination-justin-trudeau>

72 Marinósdóttir, M., Erlingsdóttir, R. (1er novembre 2017). *Voici pourquoi l'Islande occupe la première place en matière d'égalité entre les sexes*. Forum économique mondial. Paragraphe 2. <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/>

-
- ⁷³ Maires d'Europe. (2022). *Les progrès exceptionnels de la Lituanie vers la réduction de l'écart entre les sexes dans le domaine scientifique*. Alliance des maires européens. Paragraphe 3. <https://mayorsofeurope.eu/top-stories/lithuanias-exceptional-progress-towards-closing-the-gender-gap-in-science/#:~:text=When%20Eurostat%20announced%20the%20gender,scientists%20and%20engineers%20being%20women.>
- ⁷⁴ ONU Femmes. (2024). *Accélérateurs de l'égalité des sexes*. Nations Unies. Page 11. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-07/gender_equality_accelerators_en.pdf
- ⁷⁵ Gouvernement islandais. (2000). *Islande : Réponses des États membres au questionnaire sur la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing (1995) et des résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000)*. Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies. 16 pages. <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/ICELAND-English.pdf>
- ⁷⁶ Ministère des Affaires étrangères de l'Islande. (Décembre 2023). *Politique d'évaluation 2024-2028 : Coopération internationale au développement, Islande*. Gouvernement islandais. Page 1, paragraphes 1-3. <https://www.government.is/library/01-Ministries/Ministry-for-Foreign-Affairs/Evaluations/Evaluation%20policy%202024-2028%20final.pdf>
- ⁷⁷ McConnell, W. H. et Tattrie J. (2 juillet 2020). *Charte canadienne des droits*. L'Encyclopédie canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/canadian-bill-of-rights>
- ⁷⁸ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2025). *Égalité des sexes et droits des femmes*. Nations Unies. Paragraphes 2 et 3. <https://www.ohchr.org/fr/topic/gender-equality-and-womens-rights>
- ⁷⁹ Revell, D. et Vapnek, J. (19 mai 2020). (Résumé) *Rédaction législative neutre sur le plan du genre dans un monde non binaire*. Capital University Law Review. Paragraphe 1. <https://ssrn.com/abstract=3607664>
- ⁸⁰ Ibid., paragraphe 3.
- ⁸¹ Commission canadienne des droits de la personne. (1er août 2025). *Au sujet de l'équité salariale*. Gouvernement du Canada. Paragraphes 1 à 4. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/individus/equite-salariale/au-sujet-de-equite-salariale>
- ⁸² Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. (7 mars 2023). *La législation sur la transparence salariale est trop faible pour combler l'écart salarial entre les sexes*. Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique. <https://bchumanrights.ca/news-and-events/news/pay-transparency-legislation-too-weak-to-close-gender-wage-gap/>
- ⁸³ Ibid.
- ⁸⁴ CBC News. (2 mars 2023). *128 organisations et défenseurs de la Colombie-Britannique demandent à la province de légiférer sur l'équité salariale : une lettre ouverte affirme que les plans du gouvernement en matière de transparence salariale ne permettront pas de combler l'écart salarial entre les sexes*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/pay-equity-push-bc-1.6766279>

-
- ⁸⁵ Humber, Todd. (16 avril 2024). *Transparence salariale : intégrer la rémunération dans la conversation*. HCM Dialogue. <https://hcmdialogue.ca/articles/pay-transparency-making-pay-part-of-the-conversation/>
- ⁸⁶ Mettler, K.S. (21 novembre 2024). *Une transparence salariale efficace nécessite une transparence des avantages sociaux*. Harvard Law Review. Harvard Law Review. Paragraphe 1. <https://harvardlawreview.org/blog/2024/11/effective-pay-transparency-requires-benefit-transparency-h-4890/#:~:text=H.4890%20exige%20des%20employeurs%20qui%20emploient%2025%20salariés%20ou%20plus%20de%20négociers%20les%20salaires%20et%20d'identifier%20les%20discriminations>
- ⁸⁷ Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. (7 mars 2023). *La législation sur la transparence salariale est trop faible pour combler l'écart salarial entre les sexes*. Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique. <https://bchumanrights.ca/news-and-events/news/pay-transparency-legislation-too-weak-to-close-gender-wage-gap/>
- ⁸⁸ Canadian HR Reporter. (13 août 2001). *Abrogation de la législation sur l'équité salariale en Colombie-Britannique : la loi « malavisée » du NPD balayée par un projet de loi de nettoyage*. Canadian HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/employment-law/bc-pay-equity-legislation-repealed/287409>
- ⁸⁹ Statistique Canada. (25 septembre 2024). *Estimations de la population du Canada : âge et genre, 1er juillet 2024*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240925/dq240925a-fra.htm>
- ⁹⁰ Statistique Canada. (8 mars 2024). *Députés fédéraux et membres du Cabinet fédéral au Canada*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 7. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308c-fra.htm>
- ⁹¹ Wikipédia. (6 décembre 2024). *Les femmes dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada*. Wikipédia. Paragraphe 2. https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_Canadian_provincial_and_territorial_legislature#
- ⁹² Éducaloi. (7 mars 2024). *La parité pour plus d'égalité*. Éducaloi. <https://educaloi.qc.ca/en/understanding-the-law/gender-parity-for-more-equality/#:~:text=Au%20Québec%2C%20les%20personnes%20sont%20égales%2C%20les%20conditions%20nécessaires%20à%20l'égalité>
- ⁹³ MacDougall, A. et al. (26 septembre 2024). *Pratiques de divulgation en matière de diversité en 2024 : La diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction des sociétés ouvertes canadiennes*. Osler, Hoskin & Harcourt LLP. Figure 8. <https://www.osler.com/fr/articles/rapports/pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-2024/resultats-pour-la-premieremoitie-de-2024-femmessiegeant-a-des-conseilsdadministration/>
- ⁹⁴ Bureau du coroner en chef. *Verdicts et recommandations des enquêtes du coroner en 2022 (juin)*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/verdicts-et-recommandations-formules-la-suite-des-enquetes-du-coroner-de-2022>

-
- ⁹⁵ Conseil consultatif des femmes autochtones de l'Ontario. (27 novembre 2024). *Déclaration du Conseil consultatif des femmes autochtones de l'Ontario sur la déclaration de la violence entre partenaires intimes comme épidémie — Aller de l'avant : nos recommandations*. Association des femmes autochtones de l'Ontario. Paragraphe 5. <https://www.onwa.ca/post/iwac-declares-epidemic-2024>
- ⁹⁶ Baker McKenzie. (2025). *Lutter contre la violence domestique : Canada*. Baker McKenzie. <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/north-and-central--america/canada/topics/1legal-provisions>
- ⁹⁷ Dabu, Christi. (1er novembre 2024). *La traite des personnes est en hausse au Canada depuis une décennie : voici ce qu'a découvert Statistique Canada*. CTV News. <https://www.ctvnews.ca/canada/article/human-trafficking-has-been-on-the-rise-in-canada-over-the-past-decade-heres-what-statistics-canada-discovered/>
- ⁹⁸ Wittnebel, Joel. (6 août 2024). *La stratégie canadienne de lutte contre la traite des personnes expire cette année : les défenseurs exigent que le gouvernement prenne des mesures pour élaborer un nouveau plan plus solide*. The Pointer. Paragraphe 9. <https://thepointer.com/article/2024-08-05/canada-s-strategy-to-combat-human-trafficking-expires-this-year-advocates-demand-government-action-on-a-new-stronger-plan>
- ⁹⁹ Ibid., Paragraphe 1.
- ¹⁰⁰ Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Loi sur la lutte contre la traite des personnes*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/lois/loi/s21021>
- ¹⁰¹ Seeley, Sarah. (15 décembre 2024). *Les défenseurs réclament une stratégie contre la traite des personnes au Nouveau-Brunswick*. Telegraph Journal. <https://tj.news/new-brunswick/advocates-call-for-n-b-human-trafficking-strategy>
- ¹⁰² McCormack, Allyson. (28 novembre 2024). *Une unité spécialisée dans la lutte contre la traite des personnes est nécessaire au Nouveau-Brunswick, selon les survivants et les défenseurs : la traite des personnes est mal comprise et sous-déclarée au Nouveau-Brunswick, selon un expert*. CBC News. Paragraphes 33 et 34. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/human-trafficking-new-brunswick-1.7394795>
- ¹⁰³ CBC News. (4 janvier 2016). *La traite des êtres humains persiste au Nunavut, selon une chercheuse qui estime que jusqu'à 20 % des jeunes du Nunavut pourraient en être victimes, déclare Helen Roos*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/north/human-trafficking-nunavut-1.3387248>
- ¹⁰⁴ Trochu, M. (6 décembre 2017). *Une accusation de traite des personnes à Yellowknife, une première dans les Territoires du Nord-Ouest, selon la GRC : Bien que cette accusation soit une première, la traite des personnes n'est pas un phénomène nouveau dans le territoire, selon le YWCA et la GRC*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/north/human-trafficking-yellowknife-1.4435169>

-
- ¹⁰⁵ Byers, Alexandra. (23 janvier 2018). *Le commerce du sexe « bien vivant » au Yukon, selon une chercheuse après un projet de trois ans*. CBC News.
<https://www.cbc.ca/news/canada/north/yukon-sex-trade-research-hrenchuk-1.4499347>
- ¹⁰⁶ Statistique Canada. (12 février 2024). *Cadre de résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*. Gouvernement du Canada. Paragraphes 8 et 9.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-fra.htm>
- ¹⁰⁷ Drs. Ruth et Gary Namie. (2024). *Workplace Bullying Institute (WBI) : soutien, éducation, solutions et défense des droits*. Workplace Bullying Institute (WBI).
<https://workplacebullying.org/>
- ¹⁰⁸ Statistique Canada. (12 février 2024). *Cadre de résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 8. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-fra.htm>
- ¹⁰⁹ Previl, S. (12 février 2024). *Près de la moitié des femmes au Canada déclarent être victimes de harcèlement au travail : Statistique Canada*. Global News. Paragraphe 6.
<https://globalnews.ca/news/10288930/workplace-harassment-sex-assault-canada-statistics-canada/>
- ¹¹⁰ Kiljon Shukullari, directeur des ressources humaines. (15 novembre 2024). *Intimidation et harcèlement au travail en Colombie-Britannique : guide à l'intention des employeurs*. Peninsula Employment Services Limited Canada.
<https://www.peninsulagrouplimited.com/ca/resource-hub/workplace-bullying-and-harassment/workplace-bullying-and-harassment-bc/>
- ¹¹¹ Pour plus d'informations, veuillez consulter les trois études suivantes :
Étude n° 1 : cet article fournit un aperçu complet des altérations induites par les traumatismes dans l'hippocampe, l'amygdale et le CPF. L'étude utilise une méta-analyse IRM et IRMf pour montrer que les traumatismes psychologiques laissent des traces neurobiologiques à long terme.
Omiyefa, S. et Jimoh, O. (mars 2025). *Mécanismes neuroscientifiques des altérations cérébrales induites par un traumatisme et leurs effets à long terme sur les troubles psychiatriques*. International Journal of Science and Research Archive.
https://www.researchgate.net/profile/Seye-Omiyefa/publication/389744860_Neuroscientific_mechanisms_of_trauma-induced_brain_alterations_and_their_long-term_impacts_on_psychiatric_disorders/links/67d0c68e32265243f5850b21/Neuroscientific-mechanisms-of-trauma-induced-brain-alterations-and-their-long-term-impacts-on-psychiatric-disorders.pdf
Étude n° 2 : axée sur le SSPT, cette étude montre une atrophie de l'hippocampe, une hyperactivation de l'amygdale et un dysfonctionnement du CPF grâce à la neuroimagerie. Elle confirme clairement la visibilité du traumatisme sur les scanners cérébraux.
Deliv, I. et Țapeș, V. (8 novembre 2024). *Neurobiologie et neuroimagerie du SSPT*. Instrumentul Bibliometric National. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/214967

Étude n° 3 : traite des structures cérébrales altérées par le SSPT, en particulier l'hypertrophie de l'amygdale et l'inhibition du CPF, en établissant un lien entre celles-ci et une mauvaise régulation émotionnelle et une hypervigilance.

Cristina, C. (28 août 2024). *Le TSPT et son influence sur différentes structures cérébrales*. Instrumental Bibliometric National. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/210006

- ¹¹² Gouvernement de l'Ontario. (24 mars 2025). *Partie III.0.1 : Violence et harcèlement au travail*. Gouvernement de l'Ontario. Paragraphe 2. <https://www.ontario.ca/fr/document/guide-de-la-loi-sur-la-sante-et-la-securite-au-travail/partie-iii0i-violence-et-harcelement-au-travail>
- ¹¹³ LEAF Winnipeg. (17 janvier 2024). *Lettre publique : Les retards accumulés par la Commission des droits de la personne du Manitoba entravent l'accès à la justice pour les Manitobains*. Fonds d'action juridique et d'éducation des femmes (LEAF). <https://www.leaf.ca/submission/mhrc-complaints-backlogs/>
- ¹¹⁴ ICREF. (14 mars 2025). *Communiqué de presse conjoint sur la ministre du FEGC*. Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF). <https://www.criaw-icref.ca/statements/joint-news-release-on-minister-of-wage/>
- ¹¹⁵ ICREF. (14 mars 2025). *Le gouvernement canadien supprime le poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres alors que se tient le Sommet des Nations Unies sur les droits des femmes*. Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF). <https://www.criaw-icref.ca/statements/joint-news-release-on-minister-of-wage/>
- ¹¹⁶ MacDougall, A.M. (21 mars 2025). *En limogeant la ministre du FEGC, Carney met en péril des décennies de progrès : les femmes et l'égalité entre les sexes Le Canada n'a plus de défenseur dédié au sein du cabinet. Voici ce que nous risquons de perdre*. The Tyee. Paragraphes 2 et 3. <https://thetyee.ca/Opinion/2025/03/21/Scrapping-Wage-Carney-Progress/>
- ¹¹⁷ Groupe de travail sur la violence sexiste et la violence conjugale de Toronto. (2025). *Déclaration commune du groupe de travail sur la violence sexiste et la violence conjugale de Toronto concernant la suppression du poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres Canada*. YWCA Toronto. Paragraphe 6. <https://www.ywcatoronto.org/takeaction/pressreleasesandmedia/toronto-gbvipv-working-group-on-the-elimination-of-the-minister-for-wage>
- ¹¹⁸ Isaac, K. (25 mars 2025). *Les services d'aide aux victimes d'agression sexuelle de la Saskatchewan demandent le rétablissement du poste de ministre des Femmes et de l'Égalité des genres*. Services d'aide aux victimes d'agression sexuelle de la Saskatchewan (SASS). Paragraphes 1 et 3. <https://sassk.ca/wage-minister-reinstatement/>
- ¹¹⁹ Femmes et Égalité des genres Canada. (11 juillet 2025). *Forum fédéral, provincial et territorial (FPT) des ministres responsables de la condition féminine*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 6. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/egalite-genres/forum-federal-ministre-provincial-territorial.html>
- ¹²⁰ Groupe de travail fédéral-provincial-territorial des représentants des procureurs généraux sur l'égalité entre les sexes dans le système judiciaire canadien. (Avril 1992). *L'égalité entre les sexes dans le système judiciaire canadien : document sommaire et*

-
- propositions d'action*. Ministère de la Justice, gouvernement du Canada. Page 5. https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/jus/j2-534-1992-eng.pdf
- ¹²¹ Ibid., page 7.
- ¹²² Ibid.
- ¹²³ Ibid., page 8.
- ¹²⁴ Ibid., page 9.
- ¹²⁵ Ibid., page 10.
- ¹²⁶ Ibid., page 17.
- ¹²⁷ Ibid., page 10.
- ¹²⁸ Ibid.
- ¹²⁹ Ibid., page 18 de l'annexe (qui correspond à la page 65 sur 98 du document PDF).
- ¹³⁰ Emploi et Développement social Canada. (17 juillet 2024). *À propos de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 1. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/strategie-canadienne-apprentissage.html>
- ¹³¹ Litviniuc, A., Wells, L., & Claussen, C. (2023). *Faire progresser l'égalité entre les sexes en Alberta : une stratégie essentielle pour prévenir la violence fondée sur le sexe*. Shift : le projet pour mettre fin à la violence domestique, Faculté de travail social, Université de Calgary. https://preventdomesticviolence.ca/wp-content/uploads/2023/04/R73_Shift_2023_Advancing_Gender_Equality_in_Alberta.pdf
- ¹³² Nations Unies. (28 janvier 1997). *Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes examine les rapports du Canada*. Paragraphe 27. <https://press.un.org/en/1997/19970128.wom946.html>
- ¹³³ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (28 mai 1985). *Égalité entre les hommes et les femmes dans les Territoires du Nord-Ouest*. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Page 4 sur 6. https://www.eia.gov.nt.ca/sites/eia/files/equality_of_women_and_men_in_the_nwt_policy.pdf
- ¹³⁴ Sheila Finestone, secrétaire d'État à la Condition féminine. (Août 1995). *À l'aube du XXI^e siècle : le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. Gouvernement du Canada. Page 3 de 71. <https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-15-1995F.pdf>
- ¹³⁵ Ibid.
- ¹³⁶ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). *L'égalité des sexes au Canada : intégration, gouvernance et budgétisation – Résumé*. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). https://www.oecd.org/fr/publications/l-egalite-des-sexes-au-canada_9789264311770-fr.html
- ¹³⁷ Femmes et Égalité des genres Canada. (4 décembre 2019). *Communiqué de presse : Les ministres de la Condition féminine se réunissent à Victoria pour tracer la voie à suivre et faire progresser l'égalité des sexes*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 6. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/nouvelles/2019/12/les-ministres-responsables-de-la-condition-feminine-se-reunissent-a-victoria-pour-tracer-la-voie-a-suivre-et-promouvoir-legalite-des-genres.html>

-
- ¹³⁸ Réseau Égalité des genres Canada. (Mars 2020). *Document de travail pour une stratégie pancanadienne visant à faire progresser l'égalité entre les genres*. Réseau Égalité des genres Canada. <https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/10/Pan-Canadian-Strategy-March-2020-FINAL.pdf>
- ¹³⁹ Conseil de la politique de genre de la Maison Blanche. (2021). *Stratégie nationale sur l'équité et l'égalité entre les sexes*. Gouvernement des États-Unis d'Amérique. 42 pages. <https://bidenwhitehouse.archives.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>
- ¹⁴⁰ Ministère de la Justice et ministère des Affaires sociales et du Travail. (sans date). *Droits de l'homme et égalité*. Gouvernement islandais. Paragraphe 7. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/#:~:text=The%20Directorate%20of%20Equality%20is%20a%20special%20institution,advice%2C%20public%20education%20and%20information%20concerning%20gender%20equality>
- ¹⁴¹ Ibid., page 2 sur 6.
- ¹⁴² Gouvernement du Manitoba. (22 novembre 2024). *Le gouvernement du Manitoba lance sa nouvelle stratégie d'autonomisation des femmes, filles, personnes bispirituelles et personnes de diverses identités de genre autochtones*. Gouvernement du Manitoba. <https://news.gov.mb.ca/news/index.fr.html?item=66398>
- ¹⁴³ Gouvernement de la Saskatchewan. (Octobre 2003). *Plan d'action pour les femmes de la Saskatchewan : aller de l'avant*. Gouvernement de la Saskatchewan. https://library.usask.ca/gp/sk/ws/action_Plan.pdf
- ¹⁴⁴ Femmes et l'égalité des genres au Manitoba (FEGM). (Novembre 2024). *Mino'Ayaawag Ikwewag : Toutes les femmes vont bien*. Gouvernement du Manitoba. Page 4. https://www.manitoba.ca/wage/_docs/mino/minoayaawag-ikwewag.fr.pdf
- ¹⁴⁵ Wittnebel, J. (5 août 2024). *La stratégie canadienne de lutte contre la traite des personnes expire cette année ; les défenseurs exigent que le gouvernement prenne des mesures pour élaborer un nouveau plan plus solide*. The Pointer. [https://thepointer.com/article/2024-08-05/canada-s-strategy-to-combat-human-trafficking-expires-this-year-advocates-demand-government-action-on-a-new-stronger-plan#:~:text=Au cours des cinq dernières années, dans toutes les régions du pays.](https://thepointer.com/article/2024-08-05/canada-s-strategy-to-combat-human-trafficking-expires-this-year-advocates-demand-government-action-on-a-new-stronger-plan#:~:text=Au%20cours%20des%20cinq%20derni%C3%A8res%20ann%C3%A9es%2C%20dans%20toutes%20les%20r%C3%A9gions%20du%20pays)
- ¹⁴⁶ Ibid.
- ¹⁴⁷ Police fédérale australienne. (2022). *Plan stratégique contre la traite des êtres humains et l'esclavage, 2023-2026*. Gouvernement australien. Page 3. <https://www.afp.gov.au/sites/default/files/2023-07/HumanTraffickingandSlaveryStrategicPlan2023-2026.pdf>
- ¹⁴⁸ Ministère de la Justice et de l'Égalité. (sans date). *Résumé exécutif : Deuxième plan d'action national pour prévenir et combattre la traite des êtres humains en Irlande*. Gouvernement irlandais. Pages 2-3. <https://assets.gov.ie/static/documents/executive-summary-of-the-second-national-action-plan-to-prevent-and-combat-human-traff.pdf>
- ¹⁴⁹ Bellrichard, C. (27 avril 2018). *Des « mesures urgentes » sont nécessaires pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles autochtones — Rapport de l'ONU : le*

rapporteur spécial estime que le Canada devrait commencer à s'attaquer à ces problèmes dès maintenant et ne pas attendre la fin de l'enquête nationale. CBC News.
<https://www.cbc.ca/news/indigenous/un-special-rapporteur-violence-against-women-1.4637613#>

[:-:text=Le%20rapporteur%20spécial%20des%20Nations%20Unies%20sur%20la%20violence%20à%20l'égard,le%20pays%20a%20%22des%20tâches%20inachevées%20qui%20nécessitent%20des%20mesures%20urgentes.%22](https://www.cbc.ca/news/indigenous/un-special-rapporteur-violence-against-women-1.4637613#)

150 Šimonović, D. (4 novembre 2019). *Visite au Canada – Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences.* Nations Unies. Page 3.
<https://docs.un.org/fr/A/HRC/41/42/ADD.1>

151 Bellrichard, C. (27 avril 2018). *Des « mesures urgentes » sont nécessaires pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles autochtones — Rapport de l'ONU : le rapporteur spécial estime que le Canada devrait commencer à s'attaquer à ces problèmes dès maintenant et ne pas attendre la fin de l'enquête nationale.* CBC News.

<https://www.cbc.ca/news/indigenous/un-special-rapporteur-violence-against-women-1.4637613#>

[:-:text=Le%20rapporteur%20spécial%20des%20Nations%20Unies%20sur%20la%20violence%20à%20l'égard,le%20pays%20a%20%22des%20tâches%20inachevées%20qui%20nécessitent%20des%20mesures%20urgentes.%22](https://www.cbc.ca/news/indigenous/un-special-rapporteur-violence-against-women-1.4637613#)

152 Secrétariat à la condition féminine. (2022). *Stratégie gouvernementale 2022-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.* Gouvernement du Québec. p. 56, paragraphe 4.
<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>

153 Ibid. p. 58, paragraphe 3

154 End Violence Yukon. (sans date). *16 appels à l'action : n° 4.* Paragraphe 1.
<https://endviolenceyukon.com/call-to-action-4/>

155 Ibid.

156 End Violence Yukon. (sans date). *16 appels à l'action.* Yukon Women's Coalition.
<https://endviolenceyukon.com/16days16ctasfr/>

157 Institut de recherche et de formation Peel. (Juillet 2025). *Violence et harcèlement fondés sur le genre dans les milieux de travail canadiens lieux de travail : Examen et brève analyse de la législation, des politiques et des mesures stratégiques actuelles politiques et mesures stratégiques en vigueur.* Services à la famille de Peel. Page 57.
<https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2026/02/2025-Rapport-sur-la-violence-sexiste-dans-les-milieux-de-travail-canadiens.pdf>

158 Université technologique de l'Ontario. (13 juin 2023). *Une avancée significative dans la recherche de l'équilibre entre les sexes dans les disciplines liées aux STIM.* Institut universitaire de technologie de l'Ontario. Paragraphe 3.
<https://partners.ontariotechu.ca/success-stories/a-significant-step-forward-in-the-pursuit-of-gender-balance-in-stem-related-disciplines.php>

159 Ibid., Paragraphe 1.

160 Ibid., Paragraphe 3.

-
- ¹⁶¹ Ministère australien de l'Industrie, des Sciences et des Ressources. (sans date). *Promouvoir les femmes dans les STEM : plan d'action 2020*. Gouvernement australien. <https://www.industry.gov.au/publications/advancing-women-stem-strategy/2020-action-plan>
- ¹⁶² Ibid.
- ¹⁶³ Ministère de l'Immigration et de la Citoyenneté. (7 avril 2025). *CIMM – Pénuries de main-d'œuvre – Aperçu des chiffres clés – 25 novembre 2024*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 1. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-25-nov-2024/penuries-main-oeuvre-contexte-actuel.html>
- ¹⁶⁴ Amery, Dr B. (avril 2021). *Femmes titulaires d'un certificat professionnel à faible revenu – Rapport d'analyse n° 41 du CIMT*. Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT). <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/>
- ¹⁶⁵ Mott, S. (15 avril 2025). *La pénurie de travailleurs qualifiés a un impact sur la crise du logement en Nouvelle-Écosse, selon l'association de la construction*. CTV News. Paragraphes 1 à 3. <https://www.ctvnews.ca/atlantic/nova-scotia/article/skilled-worker-shortage-impacting-ns-housing-crisis-construction-association/>
- ¹⁶⁶ Rosenbaum, Z. (18 mars 2021). *Je ne connaissais rien aux métiers spécialisés, ça n'a pas à être votre cas*. Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT). <https://lmic-cimt.ca/fr/je-ne-connaissais-rien-aux-metiers-specialises-ca-na-pas-a-etre-votre-cas/>
- ¹⁶⁷ Amery, Dr B. (avril 2021). *Les femmes titulaires d'un certificat de qualification professionnelle à faible revenu – Rapport d'analyse n° 41 du CIMT*. Conseil du marché du travail (CIMT). <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/>
- ¹⁶⁸ Amery, Dr B. et Douglas, B. (14 décembre 2021). *Où sont les femmes dans les métiers spécialisés ? Vers la création de milieux de travail sécuritaires et inclusifs*. Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT). <https://lmic-cimt.ca/fr/ou-sont-les-femmes-dans-les-metiers-specialises-vers-la-creation-de-milieux-de-travail-securitaires-et-inclusifs/>
- ¹⁶⁹ Ibid.
- ¹⁷⁰ Emploi et Développement social Canada. (8 mars 2024). *Stratégie canadienne de formation en apprentissage : Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés*. Gouvernement du Canada. Paragraphe 3. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/strategie-canadienne-de-formation-en-apprentissage-initiative-pour-les-femmes-dans-les-metiers-specialises.html>
- ¹⁷¹ Emploi et Développement social Canada. (2022). *Plan d'évaluation ministériel 2022-2027*. Gouvernement du Canada. Page 3 et pages 22 à 28. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/2022-2027-departmental-evaluation-plan/plan-evaluation-ministeriel-2022-2027.pdf>
- ¹⁷² Ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité de l'Ontario. (22 avril 2025). *L'Ontario protège la main-d'œuvre et les emplois en investissant dans l'éducation postsecondaire : Un investissement de 750 millions de dollars permettra de*

former des milliers d'étudiants universitaires et collégiaux aux métiers essentiels dans les domaines des STIM. Gouvernement de l'Ontario. Paragraphe 4.

<https://news.ontario.ca/fr/release/1005800/lontario-protege-la-main-doeuvre-et-les-emplois-en-investissant-dans-leducation-postsecondaire>

¹⁷³ Ministère de l'Emploi et du Développement social Canada. (2023). *Stratégie ministérielle de développement durable 2023-2027 : Emploi et Développement social Canada.*

Gouvernement du Canada. Page 3 sur 90. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/images/corporate/reports/sustainable-development/SMDD_EDSC-2023-2027.pdf

¹⁷⁴ Thérien, U. (28 novembre 2019). *Ugo Therien : Directeur de la nouvelle unité des objectifs de développement durable (ODD) du Canada : Mes sessions : Le leadership mondial du Canada dans le cadre du Programme 2030.* Sommet sur le leadership mondial.

<https://globalleadershipsummit.ca/speakers/ugo-therien/#:~:text=The%20SDG%20Unit%20is%20mandated%20with%20coordinating%20development,Program%20to%20support%20organization%20that%20are%20advancing%20progress.>

¹⁷⁵ Collaborateurs au rapport sur la feuille de route. (9 novembre 2023). *Réflexions sur la première année du plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste.* Association provinciale des maisons d'hébergement et des services de transition de la Saskatchewan (PATHS). Paragraphes 6 et 7. <https://pathssk.org/reflections-on-the-first-year-of-the-national-action-plan-to-end-gender-based-violence/>

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Building Trades of Newfoundland and Labrador. (2025). *À propos de NL First : Déclaration de principe n° 2 : Terre-Neuve-et-Labrador tirera le maximum des avantages des projets d'infrastructure publique grâce à la mise en œuvre d'un accord sur les avantages pour Terre-Neuve-et-Labrador (NLBA).* Trades NL : Building Trades of Newfoundland and Labrador. Paragraphe 9. <https://tradesnl.com/advocacy/nl-first/>

¹⁷⁸ Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC). (2024). *Questions : Salaires en vigueur et accords d'intérêt général.* Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC). Paragraphe 1. <https://www.buildingtrades.ca/fr/questions-salaire-dominant-avantages-pour-la-communaute/>

¹⁷⁹ Ibid., Paragraphe 8.